DOCUMENT RESUME

ED 319 818 UD 027 309

TITLE	Employment Equity Act. Annual Report = Loi sur l'equite en matiere d'emploi. Report annuel.
INSTITUTION	Canada Employment and Immigration Commission, Ottawa (Ontario).
PUB DATE	89
NOTE	227p.
AVAILABLE FROM	Public Enquiries Centre, Employment and Immigration Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J9 (free).
PUB TYPE	Reports - Research/Technical (143) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English; French
EDRS PRICE	MF01 Plus Postage. PC Not Available from EDRS.
DESCRIPTORS	Annual Reports; Civil Rights Legislation; Compliance (Legal); Disabilities; *Employment Patterns; *Equal Opportunities (Jobs); *Females; Foreign Countries; *Minority Groups; Multilingual Materials
IDENTIFIERS	*Canada

ABSTRACT

This second annual report on employment equity in Canada in 1989 describes the representation of designated groups in the work force of employers covered by the Employment Equity Act and assesses the degree of change since last year's report. It is presented in both English and French. The following designated groups are examined: (1) women; (2) aboriginal peoples; (3) disabled persons; and (4) members of visible minorities. Reports from 374 employers were analyzed and compared with the previous year's reports, and employers were ranked according to their performance by industrial sector. Although the representation of designated groups in the work force under the Act is lower than their representation in the Canadian labor force, the following positive changes are reported: (1) the reported representation of each of the four designated groups improved since the first reporting year; (2) the gains in representation were more substantial and consistent across the industrial sectors for women and members of visible minorities; (3) increased representation of the designated groups was accomplished despite a growth rate of 1.41 percent in the work force under the Act; (4) each designated group had an increased share of full-time hirings; (5) women and members of visible minorities had an increased share of full-time promotions; and (6) there were slight increases in the representation of aboriginal peoples, disabled persons, and members of visible minorities in several occupational groups. Statistical data are included on 50 tables, 31 graphs, and two charts. The appendices comprise notes on the statistical data, additional statistical data on four tables and two graphs, and lists of employer reports received. (FMW)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED319818

Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

Employment Equity Act

Annual Report

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL IN MICROFICHE ONLY HAS BEEN GRANTED BY

Monique La Fontaine
Employment and Immigration Canada

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

1989

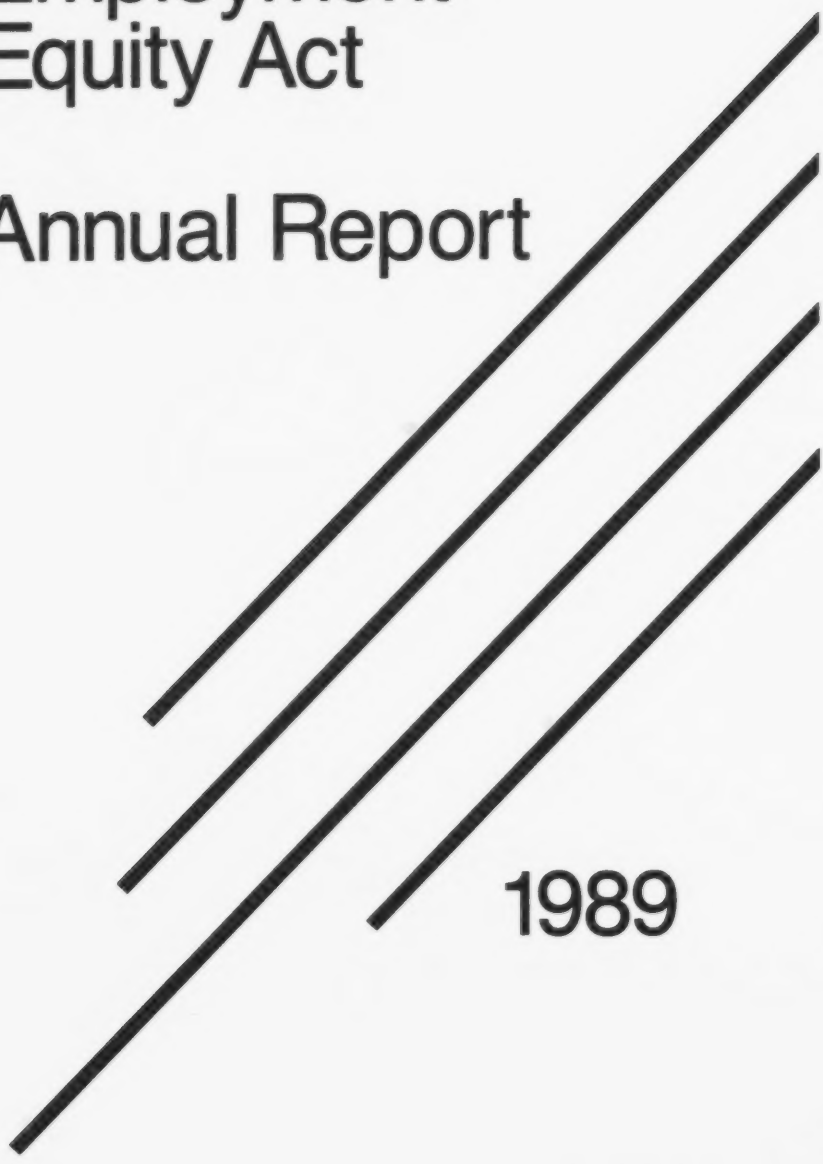
BEST COPY AVAILABLE

Canada

UD 027 309

Employment Equity Act

Annual Report



1989

Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

CANADA

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

Her Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It is with great pleasure that I am tabling the 1989 Annual Report to Parliament on Employment Equity.

We have achieved another important milestone in the implementation of the Employment Equity Act. For the second year, federally regulated employers employing one hundred persons or more have submitted their Employment Equity Reports. This year, 374 reports were submitted representing over 600 000 employees across Canada.

These reports are an important indicator of the progress achieved in ensuring equity in employment for all Canadians, and in particular for members of the designated groups: women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. I am pleased at the cooperation of employers and I certainly recognize the amount of effort required.

Employers are indicating a willingness to participate actively in the corrective measures necessary to give members of designated groups a fair chance in the labour force. Employers are implementing special measures and introducing initiatives tailored to the needs of their particular work force. These employers are to be commended for their efforts towards achieving a more representative work force.

In assessing the level of progress, it is necessary to keep in mind that it will take time before we see substantial changes. It is important to ensure that the process of implementing equity continues to remove barriers to employment in order to sustain progress in the future. Considerable work and continued effort are required before we can be satisfied with the situation of the designated groups in the Employment Equity work force and in the Canadian labour force, at large.

.../2

Ottawa, Canada K1A 0J9

Employment Equity can only be successful when implemented with commitment and a determination to effect positive changes in the work force. It is hoped that this commitment and determination will continue to grow in the coming years.

Respectfully submitted,

TABLE OF CONTENTS

Introduction 1

Positive Changes 5

1. Implementing Employment Equity 7

2. Setting the Context 11

3. The Designated Group Profiles 25
   - Women 27
   - Aboriginal Peoples 39
   - Persons with Disabilities 51
   - Members of Visible Minorities 61

4. Assessment of Employers Results 73

Towards 1991 87

Appendix A: Notes on the Data A-1

Appendix B: Tables: The Designated Groups in the Canadian Labour Force B-1

Appendix C: Employers Subject to the Employment Equity Act C-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

For more information write to:
Enquiries and Distribution
Ottawa-Hull
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Cat. No. MP1-4/1989

ISBN 0-662-57079-0

LM-049/11/89

INTRODUCTION

Background

As social and economic factors compel Canadians to examine more closely the kind of society in which they want to live, the need for a representative work force becomes an increasingly important public issue. The principle of equality in the workplace has been enshrined in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The Royal Commission on Equality in Employment, headed by Judge Rosalie S. Abella, was formed to explore the most efficient, effective and equitable means of promoting equality in employment and to make recommendations for government action.

Government Initiatives

As a direct response to the Abella Commission, the federal government established the Employment Equity Act, the mandatory Federal Contractors Program, and Treasury Board Employment Equity Guidelines for federal departments and Crown corporations. It also instituted Labour Canada's Equal Pay Program and the Multiculturalism Act. Recognizing that only leadership and strong measures can correct existing inequalities in Canadian workplaces, the federal government has undertaken these initiatives to promote the achievement of a representative work force.

The Employment Equity Act

The purpose of the Employment Equity Act is to achieve equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. In fulfilling that goal, the Act aims to reverse the conditions that undermine the employment prospects of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

The Act requires that federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees identify and eliminate employment barriers, implement employment equity plans and programs, achieve a representative work force and report annually on their results.

On behalf of the Minister, the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada receives employers' reports, validates these reports, disseminates sets of individual employer reports in

libraries across the country, consolidates and analyses the data, and prepares an annual report.

Annual Report to Parliament

The Minister of Employment and Immigration must table in Parliament an annual report consolidating and analysing the employment equity data reported by employers examining the employment equity profile of designated groups. The first annual report, based on information submitted by 373 employers under federal jurisdiction, was tabled in December 1988.

Second Annual Report to Parliament

This report consolidates 374 employers' reports submitted for the calendar year 1988. It also analyses employers' progress towards equity, assessing the status of designated groups in the work force within industrial sectors and geographic regions. A comparison of 1988 and 1987 employers' reports identifies the changes that have occurred. Employers are also ranked according to their performance by industrial sector.

Public Scrutiny

Public scrutiny is very important in the implementation of the Employment Act. In part it encourages employers to carry out effective employment equity planning and implementation; as well, the reports provide individuals and organizations with the necessary information to initiate a complaint where there are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. Designated group members, representatives and organizations are also using the reports as a way to relate directly to employers whose reports indicate that they are in need of assistance. For example, they are working cooperatively with employers to increase the effectiveness of their recruitment initiatives.

The employment equity reports of individual employers are available for examination by the public at libraries across Canada; they may also be obtained from Supply and Services Canada. For more information on how to obtain employment equity reports, refer to the pamphlet: "Employment Equity Act: Where to Find Employers' Reports", available from Employment and Immigration Canada.

Compliance Case

One employer to date has failed to comply with the Employment Equity Act. Execaire Inc. failed to file an employment equity report on its work force for 1987. Charges were laid against Execaire Inc. for non-compliance with the Employment Equity Act. The case is still pending and is expected to be heard in January or February 1990. In the meantime, Execaire Inc. filed its report for 1988.

The Federal Contractors Program

The Employment and Immigration Commission (EIC) also administers the Federal Contractors Program, an equally important mandatory employment equity program directed towards employers who do business with the federal government. The goals of the Employment Equity Act and Federal Contractors Program are the same; but they operate in different ways. Since the implementation of the Federal Contractors Program in October 1986, contractors who bid on government contracts have been required to identify and remove artificial barriers to the selection, hiring, promotion and training of members of the designated groups. They are also required to increase the participation of designated groups at all levels of employment. Under the Program, 1270 organizations representing close to one million employees, have affirmed their commitment to employment equity. A total of 744 employers have received contracts making them subject to compliance review. 74 have been found in compliance and another 120 are still under review.

The right to bid on government contracts was withdrawn from two contractors found in non-compliance one in 1988 and the other in 1989. When the companies submitted acceptable work plans and implemented appropriate programs, they were reinstated on the bidding source list.

Employment and Immigration Commission Initiatives

EIC recognizes that designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force and are disproportionately represented in a narrow range of occupations. EIC has undertaken a number of initiatives to overcome these conditions. It has set goals for the participation of designated groups in its regular programs and services, and will assess the effects of these programs on the designated group work force.

Both employers and employees benefit from the recruitment, training and maintenance of a highly qualified labour force. EIC provides a range of employer-oriented training programs and helps employers plan the use of human resources and implement employment equity programs. Workers benefit from a wide variety of programs and services, such as employment counselling and training. EIC provides these programs and services at 470 Canada Employment Centres (CECs) and itinerant services to 187 remote or isolated communities across the country.

Some alternative programs and services also benefit members of designated groups. For example, Outreach projects help overcome employment barriers by enlisting the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs may be better served through these projects.

The Canadian Jobs Strategy provides jobs and skills to Canadians, particularly designated group members who are not currently participating in the labour market. The Canadian Jobs Strategy also helps employers to achieve equity by referring qualified applicants from designated groups. The following programs are available:

- **Job Development** provides work experience for the long-term unemployed;
- **Job Entry** provides training for individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market;
- **Skill Shortages** assists employers to train workers in skills that are or will be in demand;
- **Skill Investment** offers re-training to workers whose jobs are affected by technological or market changes;
- **Community Futures** stimulates business development to address the special needs of communities outside metropolitan areas with chronically high unemployment.

The new Labour Force Development Strategy, to be implemented in 1990, will build on the Canadian Jobs Strategy and provide comprehensive assistance for all Canadians to acquire, and maintain, the skills they need in a changing labour market.

Other EIC programs also include special measures to increase the participation of designated groups. For example, special funds are available for participants in training programs in order to accommodate the needs of persons with disabilities who may require modification of the work site or materials on audio cassette or in Braille. In addition, EIC provides access to the Job Accommodation Network, allowing employers who are interested in hiring persons with disabilities to review the case histories of other employers who have successfully accommodated workers with disabilities.

These are examples of how EIC acts as a partner in the employment equity process in meeting the needs of designated groups and employers at the local, regional and national levels and in achieving a representative work force.

The Canadian Human Rights Commission

A complementary relationship exists between the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act. Copies of employers' reports sent to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) provide, for the first time, information on the status of designated groups within specific organizations. Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has the authority to initiate an investigation where there are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. In addition, individuals or organizations may file a complaint with the CHRC against an employer.

The Commission received, based on employers' reports for the calendar year 1987, complaints on the employment practices of 11 employers. It also requested that nineteen employers co-operate in a joint review of their equity situation. Seventeen complied, and the Commission has initiated a complaint investigation against the others.

International Interest

The Employment Equity Act exemplifies an approach to achieving a representative work force that is new and innovative in Canada and North America. It is also being studied by representatives of many other countries, as a model of a proactive method of achieving equality in employment. Canada is playing a lead role in discussions on this subject within the context of the Organization of Economic Cooperation and Development. Representatives of several countries have come to Canada to study our mandatory employment equity programs. As well there are ongoing requests for information and consultations from countries around the world.

POSITIVE CHANGES

The representation of the designated groups in the work force under the Employment Equity Act is lower than their representation in the Canadian labour force. However, there are several indications of improvement and these gains have been achieved despite very little employment growth experienced by most employers under the Act.

- The reported representation of each of the four designated groups has improved since the first reporting year.
  - Women increased their representation from 40.90% to 42.12%.
  - Aboriginal peoples increased their representation from .66% to .73%.
  - Persons with disabilities increased their representation from 1.59% to 1.71%.
  - Members of visible minorities increased their representation from 4.99% to 5.69%.
- The gains in representation were more substantial and consistent across the industrial sectors for women and members of visible minorities.
- Increased representation of the designated groups was accomplished despite a growth rate of 1.41% in the work force under the Act.
- Each designated group had an increased share of full-time hirings.
- Women and members of visible minorities had an increased share of full-time promotions.
- There were slight increases in the representation of the designated groups in several occupational groups.
  - the representation of aboriginal peoples increased in 8 out of 12 occupational groups;
  - the representation of persons with disabilities and women increased in 10 out of 12 occupational groups;
  - the representation of members of visible minorities increased in all 12 occupational groups.

1

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY

"An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employment equity . . ."

— Employment Equity Act, Section 4

Introduction

Under the Employment Equity Act, it is the duty of the employer to implement employment equity. This means to adopt a corporate commitment to achieving "equality in the workplace". The commitment includes analyzing their work force, identifying barriers in policies and practices, developing and implementing an employment equity plan, and monitoring and evaluating their progress towards achieving equity in their work force.

Employers are further required to submit an annual report on the results of their efforts and are encouraged to provide an executive summary highlighting the unique circumstances and achievements of their organization. In some cases, the executive summary provided by employers as part of their employment equity report supplies a more complete understanding of the employer's approach to implementing employment equity programs. This chapter includes some information provided by employers on their activities in implementing employment equity.

Achieving a fair and representative workplace requires innovative approaches at many levels in the corporate structure. Employers can best meet this challenge by following five stages: preparation, analysis, planning, implementation and monitoring. This chapter explores these stages, using actual examples of employer initiatives.

Preparation

The preparatory process begins with a senior-level commitment to achieving equality in the workplace. Flowing from this commitment is the need to engage the support of middle managers in planning and implementing employment equity programs. Responsibility and accountability for the employment equity process is assigned to a senior-level employee, and each manager is responsible for achieving specific aspects of the employment equity plan. To lay the groundwork for the plan, it is necessary to communicate the values of employment equity to the employees and the community, and enlist full organizational support for employment equity programs.

Communication Strategy

The Employment Equity Act requires consultation between labour and management, and voluntary self-identification of designated group employees. The goal of the communication strategy is to ensure a positive environment for the implementation of employment equity programs generally, and for labour-management consultation and voluntary self-identification in particular. An effective communication strategy will convey to employees the purpose of the self-identification process, address their concerns, and encourage their full participation.

In order to create a favourable climate for the establishment of equity programs, some employers issued a senior-management message that employment equity was supported by the company and consistent with its goals; this message was communicated in a letter from the president or chief executive officer to each employee, or in articles in the company newsletter. Other employers established a joint employee-management committee to review employment equity issues, and some formed union-management committees to oversee employment equity program activities. In general, these committees were designed to ensure a consistent channel for communication during all stages of the implementation process.

A few employers produced films or videos on employment equity. Some employers reported that comprehensive information sessions helped prepare employees and managers for changes, and a number of companies delivered their message personally to each employee by holding sessions in all their branch offices, including those in remote areas of the country.

The methods, strategies and tools for communicating commitment to employment equity vary, but the goal is to ensure effective implementation at all levels of the organization. To achieve a commitment at all levels in the workplace, the employer needs to promote an understanding of the status of the designated groups and provide opportunities to discuss concerns and to learn.

Organizational Support

A strong communication strategy will enlist organizational support to implement employment equity. The expertise and information to design and implement equity programs can be obtained from several sources within the company, such as management information systems, human resources, public affairs and employee representatives. Very often, preparing for an employment equity program requires improving or otherwise changing the way in which information on human resources is collected and maintained. Moreover, reporting requirements have had a considerable impact on the creation, establishment and maintenance of human resource information systems; many employers have developed new systems to accommodate equity reporting.

Analysis

The purpose of the analysis is to identify problem areas in the employer's work force. To do so, the employer must collect information on the make-up of the work force and compare this "internal data" with "external data" on the availability of designated group members. The information collected shows the employer the extent to which designated group members are represented in all occupational groups, and salary levels, as well as in the number of employees hired, promoted and terminated. It provides the basis for planning the employment equity program.

One of the greatest challenges facing employers implementing employment equity programs is to obtain accurate information on designated group members. The Employment Equity Act requires employers to report on designated group employees who identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer. Employers have mentioned, however, that the rate of identification of designated group members is sometimes low, and they expressed frustration at filing reports based on what they considered to be incomplete information. Therefore, some employers have put considerable thought and effort into designing mechanisms to obtain more complete information. Most employers use a survey or questionnaire supported by a full communication strategy.

Employers are encouraged to be flexible and creative in the ways they provide information to employees on the self-identification process and to seek the agreement of employees in using the information for employment equity planning and reporting purposes.

Once the employer has obtained a statistical profile of the equity status of the four designated groups within the company, comparisons may be made between the occupational representation of the groups in the company and their availability. The company can identify specific occupations in which designated groups are underrepresented and can make plans to remedy the situation.

The next step is to conduct a review of employment systems to identify possible barriers to designated group members. Information is collected and analyzed on the relative share of hirings, promotions and

terminations of designated groups in the organization. Employment policies and practices are reviewed in order to identify barriers that tend to exclude members of designated groups. Organizational support is important for the effective management of this review as well as for the communication of the need for non-discriminatory employment practices.

A committee review of employment systems has worked well in some companies; other employers have consulted with designated group representatives to determine the barriers they had encountered to their promotion and transfer opportunities within the company. Upon reviewing their hiring practices, some companies identified barriers; for example, in recruitment, because competitors were restricted to one geographic area or to internal employees only, opportunities for designated groups were somewhat limited. Other employers made assumptions, without checking the facts, that individuals with a disability could not work in their operation. As well, others noted that their training programs were not available to all levels of employees or that standard job evaluation and promotion criteria had not been developed.

Planning

A comprehensive picture of the areas in which designated groups are underrepresented provides the basis for developing an employment equity action plan. The goal of the plan is to increase the representation of the designated groups in those areas. The plan should be linked as closely as possible with other corporate planning, particularly human resource planning. The equity plan establishes numerical goals for the recruitment, training and promotion of designated group members, and sets out company strategies and time frames for meeting these goals. The employment equity plan also designates the person(s) responsible for results and provides a system for evaluating its success. As every employer's situation is different, the challenges of implementing equity plans vary greatly. Some very real difficulties were reported. For example, some employers described recruitment constraints due to highly specialized occupational requirements or very remote work locations. A few employers reported difficulty in staffing bilingual positions with members of designated groups. Others mentioned union hiring requirements and collective agreements as limitations.

The setting and achievement of goals were also affected by downsizing, expansions, technological changes and company mergers, all of which could alter the size of the work force.

Implementation

To meet the goals set for each designated group, employers may adopt special measures in recruitment, hiring, training and promotion, and may implement equity initiatives to support the acceptance of these measures within the company.

Employers reported a wide variety of ways in which they have removed barriers for designated group members. Many reported on initiatives to ensure access for aboriginal peoples through training programs provided in conjunction with educational institutions and government. One employer organized plant tours for any interested aboriginal person of working age, offering transportation to the plant from a convenient central location and demonstrating the requirements of various jobs in the company.

A transportation employer created a number of scholarship programs to encourage members of the designated groups to pursue careers in a wide range of non-traditional fields. One program was designed to help aboriginal peoples achieve greater success in professional careers and another program was designed to give women employees an opportunity to complete university training or develop skills in blue-collar occupations.

One company set a goal of 50% female participation in all key management training programs and 50% female recruitment from universities and community colleges. Child care facilities were offered by some employers, and one transportation company opened a 24-hour day-care centre to encourage more women to work in the industry.

Another employer, in co-operation with the union, introduced an employment equity clause into the collective agreement to allow more than 200 positions in Skilled Crafts and Trades Workers occupations to be staffed by designated group members each year. This clause will enable the company to place special emphasis on the transfer and hiring of women qualified for these jobs.

One employer provided sign-language training to all managers of hearing-impaired employees, while another reimbursed employees' tuition fees for sign-language training. Other companies developed and organized cross-cultural awareness sessions for staff members, in order to create a co-operative work environment for all employees in the organization.

In general, employers found that the consultation process with employees or employee representatives contributed significantly to successful implementation of their employment equity plan. Managers and employees respond positively to a plan that values their concerns and ideas, and integrates the employment equity plan into the company's overall business goals.

Monitoring

To achieve a fair representation of designated groups at all levels, employers should evaluate their achievement of numerical goals, assess the internal and external operating environments, and establish new employment equity priorities and methods as necessary.

Under the Employment Equity Act results are monitored in two ways: by internal monitoring systems designed in the employment equity plan and by external monitoring of published employers' reports by the government and the public.

Internal monitoring mechanisms are used to verify that the employment equity plan consistently achieves results. While the monitoring system can be flexible to suit particular equity needs and the corporate climate, it should ensure that managers are accountable for the results. Employers can thus know what special measures are effective and which areas need further attention.

A few companies mentioned that they monitored their progress by noting results achieved in managers' and supervisors' evaluations. Other employers developed exit interviews for employees leaving the organization in order to identify problems and find solutions. Monitoring was most effective when communication was ongoing and when information was collected from all the stakeholders in the organization. Many employers maintained communication with employees through newsletters or published annual reports on employment equity.

External monitoring is made possible through the Employment Equity Act Annual Report to Parliament. The report tabled in 1988 provided equity profiles of employers for the first reporting year. The present report is a consolidation and an analysis of the second year of employers' reports, and provides an assessment of employers progress towards equity. This analysis explains the context within which equity programs are being established and measures the progress achieved for designated groups.

The 1991 parliamentary review of the Employment Equity Act will provide among other things, an opportunity to monitor the progress achieved by employers reporting under the legislation over several years. Taking into consideration the number of opportunities for change in the work force under the Act, the monitoring process will focus on the degree to which designated groups have benefitted from these opportunities. Employers will be monitored on their progress in achieving a more representative work force under the Employment Equity Act.

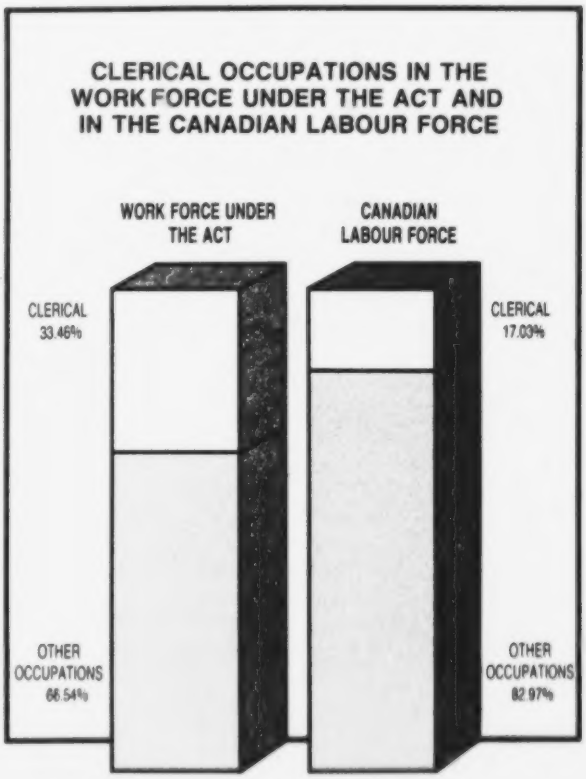
2

SETTING THE CONTEXT

This chapter briefly describes the work force covered by the Employment Equity Act. Each industrial sector is described, and the results of the employers' reports are summarized. The reader is given a context within which to assess the progress reported for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Overview of the Work Force

The work force under the Employment Equity Act in 1988 consisted of an estimated 615,000 employees working for 376 employers. A total of 601,626 employees from 372 of these employers were included in this analysis.[1] About 30% of the employees were found in each of the three major industrial sectors, Banking, Transportation and Communications. The remaining employees were found in Other sectors. Most of the employees (88.34%) were in full-time employment. Finally, the work force under the Act was highly concentrated in central Canada: about two-thirds worked in Ontario (42.71%) or Quebec (21.64%).



Occupational Profile

The occupational profile of the work force under the Act was different from that of the Canadian labour force and significantly so for Clerical Workers, and Middle and Other Managers. About one-third (33.46%) of all full-time employees under the Act were employed in Clerical Worker occupations versus 17.03% in the Canadian labour force. Middle and Other Managers were found about twice as often in this work force as in the Canadian labour force. There were proportionately fewer Professionals, Sales Workers, Service Workers and Other

[1] Please see "Notes on the Data".

Manual Workers in full-time employment under the Act. Nearly three-quarters (72.71%) of all part-time employees were found in clerical occupations.

Salaries

In 1988, the estimated average salary for all full-time, part-time and temporary employees in the work force under the Act was $30,210.[2] The average salary for full-time employees was $32,241. More than one-quarter (28.69%) of all full-time employees were paid less than $25,000, and almost one-fifth (19.78%) were paid $40,000 or more. The average part-time salary was $14,469.

Net Effect of Hirings and Terminations[3]

Employment growth resulting from the net effect of hirings and terminations in the work force under the Act was 1.41% in 1988. This was lower than the 2.7% employment growth in the Canadian economy for the same year.[4] The bulk of employment growth in the work force under the Act occurred in part-time employment. This continued the trend noted in the first reporting year. The net effect of hirings and terminations in 1988 was an increase of 6,818 part-time employees and an increase of only 478 in full-time employment. Employment growth resulting from the net effect of hirings and terminations was thus 12.55% in part-time and .09% in full-time employment.

Opportunities for Change

There were many opportunities for employers under the Act to implement change in 1988. Employers reported a total of 62,946 hirings and 64,912 promotions into full-time occupations. Many of these hirings and promotions were for occupations in which designated groups are traditionally underrepresented. In full-time employment, there were 303 hirings and 593 promotions of Upper level Managers. There were 4251 hirings and 16,295 promotions of Middle and Other Managers and 3628 hirings and 6140 promotions of Professionals. There were also many hirings and promotions for other occupations in which

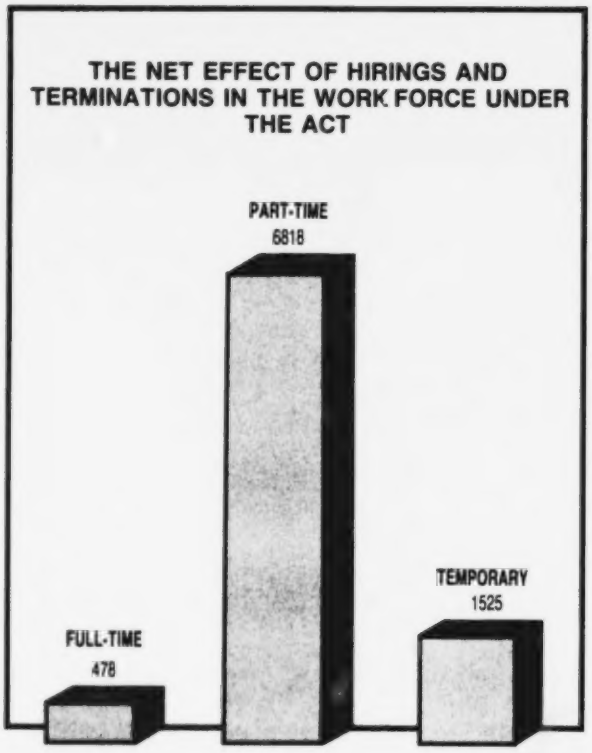


Table 1
Opportunities for Change for Full-Time Employees in the Work Force Under the Act

Occupational Groups	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	303	593	896
Middle and other managers	4251	16295	20546
Professionals	3628	6140	9768
Semi-professionals and technicians	3965	3070	7035
Supervisors	846	4659	5505
Foremen/women	381	1683	2064
Clerical workers	21552	24864	46416
Sales workers	2537	878	3415
Service workers	3452	271	3723
Skilled crafts and trades workers	4179	2607	6786
Semi-skilled manual workers	10607	2352	12959
Other manual workers	7245	1500	8745
	62946	64912	127858

[2] Please see "Notes on the Data" for the methodology for calculating average salaries.
[3] The net effect of hirings and terminations is calculated by subtracting terminations from hirings. For example, if there were 10 hirings and 8 terminations, the net effect would be 2. For further explanation see "Notes on the Data".
[4] Statistics Canada, The Labour Force, January 1989.

women are traditionally underrepresented such as Skilled Crafts and Trades and Semi-skilled Manual occupations.

Update on the Banking Sector

Overview

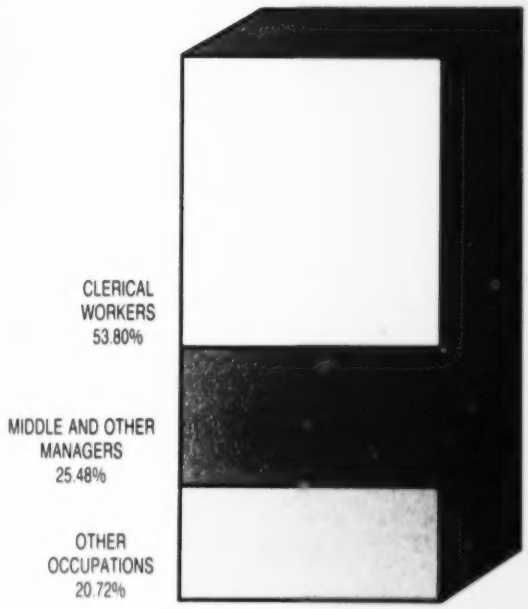
The banking system in Canada consists of the Bank of Canada (the central bank), 8 large domestic banks and 58 smaller foreign banks. Provincial regulatory changes in the securities industry have allowed banks to expand their range of financial services. However, most of this expansion has been in provincially regulated activities, and federally regulated Banking activities have therefore remained reasonably stable. In 1988, 24 banks reported under the Employment Equity Act and all but two operated head offices in Ontario or Quebec.

The Banking work force under the Employment Equity Act was made up of 175,369 employees, or 29.15% of the total work force under the Act. A relatively large proportion (17.11%) of Banking employees worked part-time. In fact, part-time Banking employees represented nearly half (49.05%) of all part-time employees under the Act. The regional distribution of the Banking work force was consistent with that of the entire work force. Almost half (48.68%) were located in Ontario, 19.68% in Quebec and 11.04% in British Columbia.

Occupational Profile

The occupational profile of the Banking work force showed a high concentration in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations. These two occupations accounted for more than three-quarters of all full-time employees. More than half (53.80%) of all full-time Banking employees were in Clerical Worker occupations, and about one-quarter (25.48) were in Middle and Other Manager occupations. Nearly all part-time employees (96.49%) were Clerical Workers. Most of the employees in Clerical Worker occupations in Banking held positions as tellers or secretaries.

FULL-TIME OCCUPATIONS IN THE BANKING SECTOR



Salaries

The estimated average salary of all full-time, part-time and temporary employees in Banking was $25,713. The average full-time salary ($28,765) and average part-time salary ($11,380) were both lower than those found in the other industrial sectors (Transportation, Communications and Others). Full-time Banking employees were more than twice as likely to be paid under $25,000 than were full-time employees in the Transportation, Communications or Other sectors.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers in the Banking sector reported that there were 1622 more terminations than hirings in full-time employment and 1655 more hirings than terminations

in part-time employment during 1988. The net effect of hirings and terminations in Banking was to decrease full-time employment and increase part-time employment. Most of the increase in part-time employment occurred in Clerical Worker occupations.

Opportunities for Change

Employers in the Banking sector hired 15,537 people and promoted 36,430 into full-time occupations during 1988. Many of these hirings and promotions were for occupations that had a low representation of designated groups. A total of 301 employees were hired or promoted into Upper level Manager occupations, 14,192 were hired or promoted into Middle and Other Manager occupations, and over 6000 employees were hired or promoted into Professional occupations.

Clerical Workers and accountants are generally recruited in entry-level positions. Clerical positions usually require a secondary education while certified accountants must hold a university degree. Senior positions are usually filled from within, through promotion of existing staff. For example, of the 301 employees who received opportunities in upper management almost 80% (79.41%) were promotions and only 20.59% were hirings.

Part-time employees usually occupy junior positions, which are often viewed as entry-level positions leading to full-time employment. In some instances, a move from a part-time to a full-time position is considered a promotion. In 1988, almost all (97.95%) of part-time hirings in Banking were for Clerical occupations.

The Banking sector is the least unionized in Canada, with approximately 1% of all bank employees holding union membership. Of the estimated 7000 branches operated by the eight major banks, only 43 have certified bargaining units.

Employers in the Banking sector reported a number of special employment equity activities. Their reports indicated the adoption of special measures and initiatives such as multicultural training, employment equity training for managers, various other training programs and reimbursement of tuition fees for advanced training. Specialized recruitment initiatives were also reported in the majority of banks. This commitment to employment equity is actively communicated to bank employees in bulletins and meetings. As a result of these efforts, employers report that the self-identification process enjoys a relatively high success rate in the Banking sector.

Table 2
Opportunities for Change for Full-Time Employees in the Banking Sector

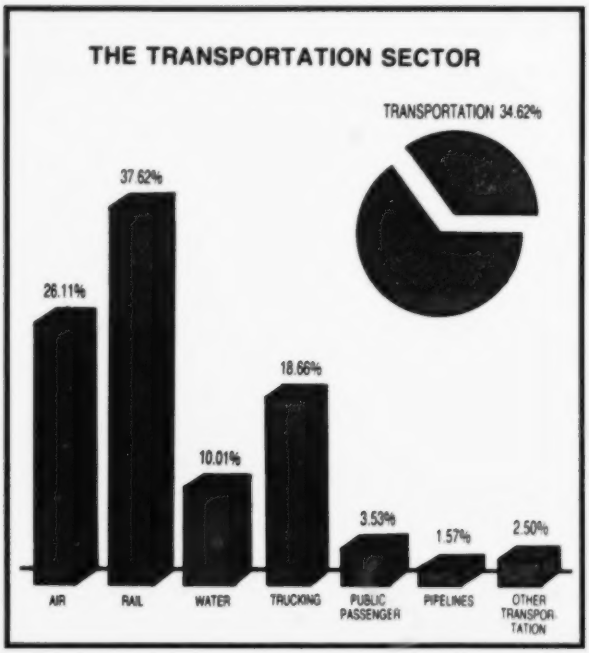
Occupational Groups	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	62	239	301
Middle and other managers	2322	11870	14192
Professionals	1726	4697	6423
Semi-professionals and technicians	166	436	602
Supervisors	287	2912	3199
Foremen/women	0	6	6
Clerical workers	10784	16088	26872
Sales workers	65	113	178
Service workers	69	21	90
Skilled crafts and trades workers	18	26	44
Semi-skilled manual workers	4	9	13
Other manual workers	34	13	47
	15537	36430	51967

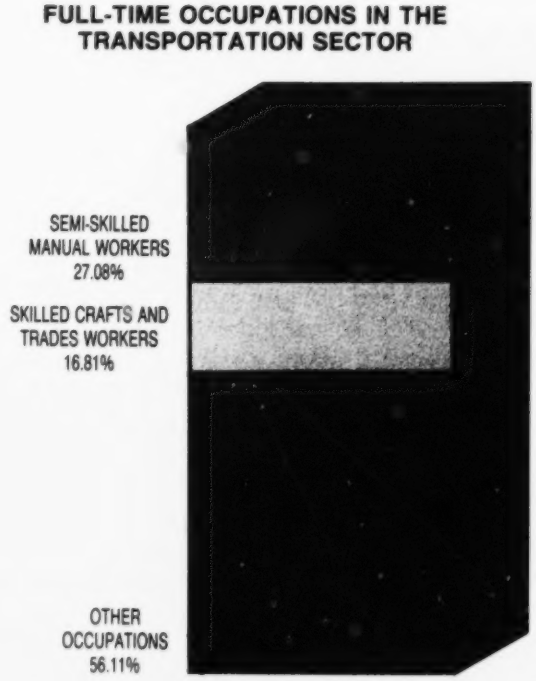
Update on the Transportation Sector

Overview

The transportation employers covered by the Employment Equity Act represent a broad range of transportation modes: air, rail, water, trucking, bus and pipeline. However, the transportation sector can be divided into two broad categories: the transport of goods and the transport of people. While competition between modes of transportation is the rule in passenger transportation, trends in the delivery of goods indicate that competitive, cost-effective "intermodal" delivery systems are being developed. For example, the movement of products by "sea-air" offers the speed of air transport combined with the lower cost of shipping by water.

A total of 205 employers involved in transportation activities reported under the Act for 1988. The Transportation work force consisted of 208,265 employees,





or 34.62% of the total work force covered by the Act. Most (94.37%) of these employees were full-time. The distribution of Transportation sector employees across the provinces showed that they were less concentrated in Ontario than employees in Banking, Communications or Others.

Occupational Profile

Transportation employees were not as concentrated in a limited number of occupational groups as they were in the Banking and Communications sectors. The two largest occupational groups in full-time employment were Semi-skilled Manual Workers (27.08%) and Skilled Crafts and Trades Workers (16.81%). Middle and Other Managers made up 5.2% of all full-time employees, and Clerical Workers made up 13.26%. About one-quarter of part-time employees in Transportation were found in Sales Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations.

Salaries

The estimated average salary of all full-time, part-time and temporary employees in the Transportation sector was $31,870. The average full-time salary was $33,523, and the average part-time salary was $12,600. About one-fifth (21.06%) of all full-time transportation employees were paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

The Transportation sector was the only industrial sector to report more hirings than terminations in both full-time and part-time employment. The net effect of hirings and terminations was an increase of 4242 full-time employees and 3363 part-time employees. In temporary employment, there was an increase of 608. The overall net effect of hirings

Table 3
The Net Effect of Hirings and Terminations in Transportation by Subsector

Subsector	Net Effect
Air	9742
Rail	-1693
Truck	1202
Water	-296
Public Passenger	-158
Pipelines	-13
Transportation	8213

and terminations was therefore an increase of 8213. Much of this growth occurred in Air Transportation, while many other Transportation subsectors showed decreases.

Opportunities for Change

The Transportation sector reported a total of 33,070 full-time hirings and 13,140 full-time promotions in 1988. These hirings and promotions, many of which were in occupations under-represented by designated groups, included 302 opportunities for Upper level Managers, 2525 opportunities for Middle and Other Managers, 11,269 opportunities for Semi-skilled Manual Workers and 4506 opportunities for Skilled Crafts and Trades Workers.

Table 4
Opportunities for Change for Full-Time Employees in the Transportation Sector

Occupational Groups	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	122	180	302
Middle and other managers	813	1712	2525
Professionals	787	413	1200
Semi-professionals and technicians	1672	1314	2986
Supervisors	373	675	1048
Foremen/women	332	1333	1665
Clerical workers	6689	2880	9569
Sales workers	1453	303	1756
Service workers	2916	213	3129
Skilled crafts and trades workers	2930	1576	4506
Semi-skilled manual workers	9686	1583	11269
Other manual workers	5297	958	6255
	33070	13140	46210

Employers in the transportation sector, have expressed their concern that there are some occupations which have occupational requirements excluding persons with certain disabilities. For example, in air transportation, there are medical requirements for the licensing of pilots.

Air Transportation

In 1988, the Air Transportation subsector faced considerable turbulence as airlines continued to adjust to deregulation. There was further industry consolidation through acquisitions and new commercial alliances. During 1988, the Canadian government sold a 45% equity interest in Air Canada to the general public.

Domestic passenger traffic increased by about 8% in 1988 and is projected to grow about 5% per year over the next five years. Cargo accounts for about 10% of total revenue in the Air Transportation subsector and should continue to grow steadily.

The 54,372 employees reported in Air Transportation in 1988 represented more than one-quarter (26.11%) of all Transportation employees reported under the Act. More than 90% of the Air Transportation work force were full-time. Nearly one in five (18.68%) of these full-time employees were in Service Worker occupations. Another one-third (37.76%) were Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, and Semi-Professionals and Technicians. Employment growth resulting from hirings and terminations was especially strong in 1988, with employers reporting nearly 10,000 (9742) more hirings than terminations. Most of the net employment growth occurred in Clerical, Sales and Service Worker occupations.

In this highly unionized industry, collective agreements contain clauses that oblige employers to recall laid-off employees before hiring new persons. Seniority is a predominant consideration in promotions, reduction of work forces and recall after layoff.

Rail Transportation

The Rail Transportation subsector consists mainly of three employers: Canadian Pacific Railways and Canadian National Railways, which operate transcontinental systems for freight transportation, and VIA Rail, which handles all intercity passenger rail

services except commuter services. As a result of competition from other modes of freight and passenger transportation and because of regulatory changes, Rail Transportation employers have had to rationalize operations.

In 1988, the Rail Transportation subsector reported a total of 78,352 employees. This represented more than one-third (37.62%) of all Transportation employees and over one-tenth of all employees reported under the Act. Virtually all Rail employees (98.28%) were full-time. More than half (51.42%) of these full-time employees worked in Skilled Crafts and Trades and Semi-skilled Manual Worker occupations. The reported figures show that there were 2070 more terminations than hirings in full-time employment and 348 more hirings than terminations in part-time employment.

Unions play an important role in this industry. One of the unions' main concerns in this era of downsizing is job security for workers. According to collective agreements, employers must recall laid-off employees before hiring new ones. Seniority largely determines advancement. The majority of employees have more than 15 years of service, and there is little turnover.

Water Transportation and Services Incidental to Water Transportation

Water Transport employers are primarily engaged in shipping activities, ferry operations and marine towing. Employers in the Services Incidental to Water Transportation are involved in diverse activities connected with harbour and port operations, marine salvage, and warehousing and marine cargo handling. The work in both these subsectors is seasonal in nature. There has also been downsizing because of the mechanization of labour. Employers report difficulties in succession planning because of fluctuating workloads, an aging work force and a shortage of qualified applicants for certain skilled jobs such as ships officers.

In 1988, employers in the Water Transportation subsector and Services Incidental to Water Transportation reported a total of 20,850 employees. This represented about 10% of all Transportation employees. More than 90% (91.03%) were full-time. According to the occupational profile, 56.55% of full-time Water Transport employees were in Skilled Crafts and Trades and Semi-skilled Manual Worker occupations; and nearly 60% (59.88%) of full-time employees in Services Incidental to Water Transportation were in Other Manual Worker occupations. There were 67 more terminations than hirings in Water Transport and 229 more terminations than hirings in Services Incidental to Water Transportation.

The majority of employees in both subsectors are unionized and are thus covered by collective agreements. Unions play a major role in the recruitment and selection of employees in the industry. They operate the hiring halls and are responsible for the daily dispatch of labour. Because workers are selected on the basis of seniority and from the union lists posted in the hirings halls, employers have limited control over the recruitment of employees.

The implementation and reporting of employment equity are usually the responsibility of employers, in consultation with employee (union) representatives. However, in Services Incidental to Water Transport, a unique situation exists: two employer associations are regarded as the employer for the purposes of employment equity.[5]

The implementation and reporting of employment equity have proven quite challenging to Water Transport employers, who operate in a tightly structured environment that is resistant to change. They attribute the lack of equitable representation of designated groups partly to the hiring-hall (closed-shop) method of recruitment and partly to the low rate of employees identifying themselves as members of a designated group for the purposes of employment equity planning.

---

[5] Following representations made by these associations and research conducted by CEIC, it was determined that the Maritime Employers' Association (MEA) and the British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA) were in the best position to implement and report on employment equity on behalf of their membership, the longshoring workers (marine cargo handlers). These workers are employed in the occupational categories of: Foremen/Women, Semi-skilled Manual Workers, and Other Manual Workers.

The employer reports therefore provide information only on this select group of employees in the relevant occupational categories.

Truck Transport

The Truck Transport employers covered by the Employment Equity Act are those who provide inter-provincial services. In 1988, Truck Transport carriers continued the long-term trend of rationalization and consolidation to meet the challenges and opportunities of a changing marketplace. A new national framework for the deregulation of trucking also came into effect on January 1, 1988. Despite generally good economic conditions, industry performance in 1988 was less favourable than during the previous five years.

In 1988, employers in the Truck Transport subsector reported 38,872 employees. This represented 18.66% of all Transportation employees. Most trucking employees (84.85%) were full-time. More than one-half (55.21%) of these full-time employees were in Semi-skilled Manual Worker occupations (mostly drivers), and a further 10.81% of full-time employees were in Other Manual Worker occupations. The net effect of hirings and terminations was positive, with 1202 more hirings than terminations. However, nearly 60% (59.98%) of this growth occurred in part-time employment.

Compared to other Transportation industries, Truck Transport has little trade-union representation. In this period of continued restructuring and a narrowing labour market, the demand for low-skilled workers is constantly declining. There is, however, a shortage of truck drivers, which will probably become more critical in the near future, with the introduction of a new National Highway Safety Code imposing shorter working hours for drivers. The shorter hours will increase the need for two drivers in a truck.

The shortage of drivers requires that carriers draw from a broader segment of society. For instance, in order to encourage women to enter the industry, some employers have introduced a 24-hour day-care service that operates seven days a week.

Public Transportation Systems

The employers in this subsector that are under federal jurisdiction are those who offer intercity bus services in more than one province. The three largest operators are Greyhound, Voyageur and Gray Coach Lines. As the automobile continues to dominate the short-distance market and air transportation dominates the long-distance market, intercity bus services compete largely with passenger rail services (VIA) for the rest of the market. Passenger rail and intercity bus services together account for less than 10% of all intercity passenger travel. Bus clientele, which consists mainly of the economically disadvantaged and of youth aged 15 to 24, is decreasing by about 10% a year. In an attempt to rejuvenate the industry, carriers are studying options for modernizing services and making them more attractive to travellers. Meanwhile, companies are supplementing their earnings through parcel delivery services.

In 1988, employers in this subsector reported 7355 employees, most (84.90%) of whom were full-time. Almost two-thirds (64.72%) of these full-time employees were Semi-skilled Manual Workers (mostly as drivers). There were 158 more terminations than hirings reported in 1988.

Pipelines

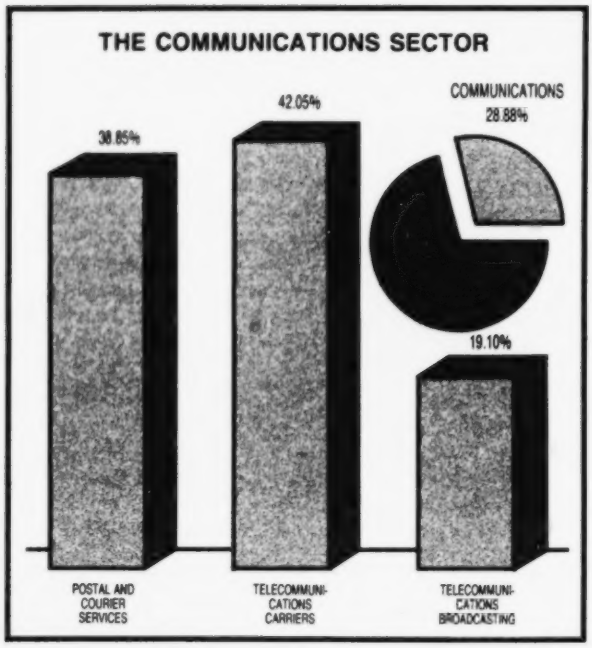
The employers in this subsector operate oil and natural gas pipelines across provincial boundaries. Most natural gas and crude oil are produced in western Canada and transported to consumer regions in eastern Canada and the United States by a few large pipelines. Canada's largest natural gas pipeline company (TransCanada Pipelines Ltd.) and largest oil pipeline company (Interprovincial Pipeline Ltd.) both report under the Employment Equity Act.

In 1988, Pipeline employers reported a total of 3271 employees, almost all of whom were full-time. The net effect of all hirings and terminations was negligible, with 13 more terminations than hirings. In full-time employment, terminations also outnumbered hirings.

Update on the Communications Sector

Overview

The Communications sector employers under the Employment Equity Act are postal and courier services, telecommunication and telephone carriers, and those involved in radio and television broadcasting, including cable companies. Most Communications employers are subject to close regulation, and most have a high degree of public visibility. Rapidly changing technology in computers, satellite



communications, fibre optics and the transmission of voice images and data (videotex) continue to challenge employers. The analysis for 1988 includes 88 Communications employers. One-half of these employers reported head offices in Ontario, 13.64% reported head offices in Quebec and 10.23% reported head offices in British Columbia and Alberta.

Communications employers reported 173,774 employees in 1988. Most (90.01%) of these employees were full-time. This represented 28.88% of all employees reported. The regional distribution of Communications employees shows 46.26% in Ontario, 25.80% in Quebec, 14.17% in British Columbia and 4.88% in Alberta.

Occupational Profile

Over 40% (44.70%) of full-time Communications employees were in Clerical Worker occupations, and 16.50% were employed in Middle and Other Manager occupations. In part-time employment more than three-quarters (77.0%) of the employees were in clerical worker occupations. While the high concentration of employment in clerical and middle management occupations was similar to that observed in the Banking sector, the types of jobs may differ considerably between the two sectors. For example, many Clerical Workers in the Communications sector are employed by Postal and Courier Services in mail handling and mail delivery occupations.

Salaries

The estimated average salary of all full-time, part-time and temporary employees in the Communications sector was $31,810. The average full-time salary was $33,062, and the average part-time salary was $21,379. About one in seven (14.49%) of communications employees were paid under $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

As in the overall work force, there was a trend toward part-time employment in the communications sector. Although there were 1610 more hirings than terminations, only 53.17% of all hirings were for full-time positions. In fact, the net effect of hirings and terminations in full-time employment was a reduction of 777 employees. Hirings and terminations in part-time employment resulted in an increase of 1854 part-time employees, mostly in Clerical Worker occupations. Employers also reported 533 more hirings than terminations of temporary workers. Many of the excess hirings were in Professional and Semi-Professional Technician occupations.

Table 5
The Net Effect of Hirings and Terminations in Communications by Subsector

Sector	Net Effect
Postal and Courier Services	-501
Telecommunications Carriers	1329
Telecommunications Broadcasting	782
Communications	1610

Opportunities for Change

In 1988, Communications employers reported 10,185 full-time hirings and 11,499 full-time promotions. There were 197 reported opportunities for Upper

Table 6
Opportunities for Change for Full-Time Employees in the Communications Sector

Occupational Groups	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	**83**	**114**	**197**
Middle and other managers	927	2065	2992
Professionals	**602**	**481**	**1083**
Semi-professionals and technicians	1794	954	2748
Supervisors	**149**	**900**	**1049**
Foremen/women	28	153	181
Clerical workers	**3338**	**5209**	**8547**
Sales workers	930	405	1335
Service workers	**36**	**7**	**43**
Skilled crafts and trades workers	1028	823	1851
Semi-skilled manual workers	**533**	**271**	**804**
Other manual workers	737	117	854
	10185	**11499**	**21684**

level Managers, 2992 for Middle and Other Managers, and 1083 for Professionals. Many people were also hired or promoted in Semi-Professional and Technician occupations (2748) and Skilled Crafts and Trades (1851).

Postal and Courier Services

The Postal and Courier Service subsector is made up of two distinct industries, each with its own mandate. Postal services are provided exclusively by Canada Post, which processes some eight billion letters and parcels every year. Its operations are made possible by a network of approximately 15,000 outlets, 60% of which are run by private business in cities, towns and villages across Canada. Canada Post is highly unionized.

Courier firms offer delivery services for letters and small parcels, usually between major cities. Those that provide interprovincial delivery services are covered under the Employment Equity Act. Most of these companies maintain head offices in Toronto, Montreal or Vancouver and have employees across Canada. With close to 8000 (about 40%) of the industry's employees, Purolator is the largest employer. The market is highly competitive, with frequent takeovers, buyouts and mergers.

Courier services are somewhat less unionized than the postal service subsector: An estimated 40% of courier company employees are union members.

In 1988, the 67,504 employees in Postal and Courier Services represented nearly 40% (38.85%) of all Communications employees. Most (84.18%) of these employees were full-time. Nearly 70% (69.46%) of all full-time employees in Postal and Courier Services were Clerical Workers. In keeping with the trend toward part-time employment in the work force, the net effect of hirings and terminations was an increase of 492 part-time positions and a decrease of 982 in full-time employment.

Telecommunications Carriers

There are currently 14 telecommunications carriers under federal jurisdiction. However, this number could climb to at least 26 as a result of a recent Supreme Court decision affecting 12 telephone carriers previously under provincial or municipal jurisdiction.

Telecommunications carriers provide satellite, telegraphic, telephone and paging services. Of the 14 employers that are covered under the Employment Equity Act, 11 were privately owned and 3 were partly government owned. Unlike other telecommunications carriers, firms that provide paging and cellular services are not regulated by the CRTC.

Telecommunications carriers operate a virtual monopoly. This subsector is characterized by a boom in research and development, accompanied by constant technological change, increasingly sophisticated services and equipment, rather low employment growth due to the high rate of automation of operations, and healthy economic expansion.

The 73,080 employees reported by employers in this subsector in 1988 represented 42.06% of all Communications employees. Most (94.05%) were full-time. About one-quarter (26.93%) of these full-time employees worked in Skilled Crafts and Trades; one-fifth ((21.38%) were in Middle and Other Manager occupations. Most of the employment growth resulting from the net effect of hirings and terminations occurred in part-time occupations, although full-time employment also increased slightly.

Telecommunications Broadcasting

The broadcasting industry in Canada consists of a Crown corporation and about 600 private firms, most of which have fewer than 100 employees. Relatively few employers in the industry (67 in 1987, and 68 in 1988) were covered under the Employment Equity Act. Private radio and television stations accounted for 51 of the employers, while the remaining 17 employers were in the cable television industry. Most were located in Ontario, Alberta and Quebec.

In 1988, most Broadcasting workers (75%) were employed by a relatively low proportion of the industry's employers (11%). Most employers in the highly competitive Broadcasting industry reported a profit, but many, particularly AM radio stations, showed a deficit. Ownership was highly concentrated.

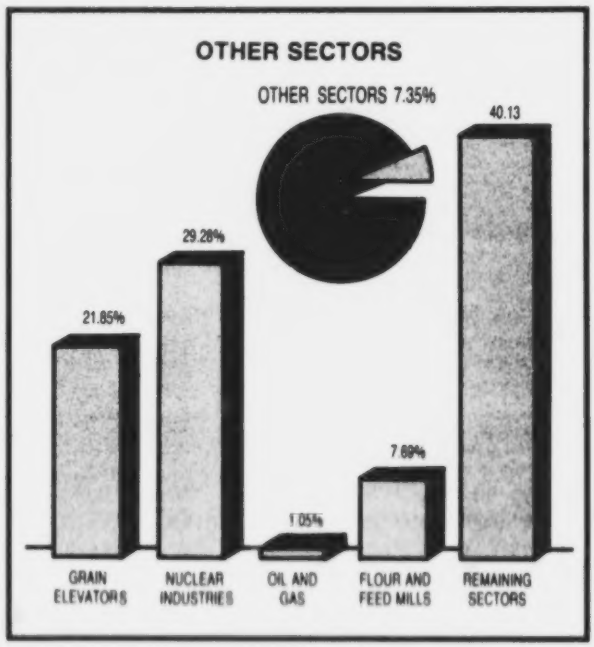
Technology plays a leading role in Telecommunications Broadcasting, which is heavily regulated by the federal government.

Employers in this subsector reported a total of 33,190 employees, thus representing 19.10% of all employees in the Communications sector. Most of the work force (83.11%) were in full-time employment and nearly 10% (9.81%) were temporary employees. The net effect of hirings and terminations was an increase of 782 employees in 1988. However, much of the net increase was in temporary employment.

Update on Other Industrial Sectors

Overview

There were 55 employers in this group in 1988. Their diverse activities included: grain storage, nuclear research and manufacturing, uranium mining, coal mining, oil and gas exploration, and flour and feed milling. Employers in Other Industrial sectors reported a total of 44,218 employees, representing 7.35% of all employees under the Employment Equity Act. Almost all (95.08%) of the reported employees were full-time. The average full-time salary of these employees was $35,433. This was higher than the full-time average salaries in Banking, Transportation and Communications.



Grain Elevator Industry

Employers in this industry are engaged primarily in storing grain in country or terminal elevators, most of which are located in western Canada. Some of these employers are also involved in other business ventures, such as water transport, meat and poultry products, services related to agricultural crops, and printing and publishing.

The eleven federally regulated employers in the grain elevator industry provided work force data on 9660 employees, most (98.91%) of whom were full-time. Nearly one-fifth (19.73%) of the work force were Middle or Other Managers, 23.34% were in Other Manual Worker occupations, and just over 14% (14.39%) were employed as Semi-skilled Manual Workers. The net effect of hirings and terminations was negative, as terminations exceeded hirings by 592 in 1988.

Table 7
Opportunities for Change for Full-Time Employees in Other Sectors

Occupational Groups	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	36	60	96
Middle and other managers	189	648	837
Professionals	513	549	1062
Semi-professionals and technicians	333	366	699
Supervisors	37	172	209
Foremen/women	21	191	212
Clerical workers	741	687	1428
Sales workers	89	57	146
Service workers	431	30	461
Skilled crafts and trades workers	203	182	385
Semi-skilled manual workers	384	489	873
Other manual workers	1177	412	1589
	4154	3843	7997

Nuclear Industries

The nuclear energy industries under the Employment Equity Act can be divided into two categories: uranium mining companies, and research and manufacturing employers.[6] Recently, mounting uncertainty and safety concerns have slowed growth in the nuclear industry. During 1988, as part of the federal governments privatization process, Atomic Energy of Canada Ltd. transferred two of its divisions — Radiochemical Products and Medical Products — to the Canada Development Investment Corporation. Saskatchewan Mining Development Corporation also merged with Eldorado Resources Ltd. to form the Canadian Mining Energy Corporation (Cameco), the largest uranium mining company in the Western world.

In 1988, the nuclear industries reported a total of 12,945 employees, 7943 in uranium mining and 5002 in research and manufacturing. More than half (53.89%) of the full-time positions in uranium mining were in Semi-skilled Manual Worker occupations and Other Manual Worker occupations. In research and manufacturing, however, almost half (49.30%) the full-time employees were in Professional and Semi-Professional and Technician occupations. The net effect of hirings and terminations in 1988 did not result in any significant employment growth in either mining or research and manufacturing.

Substantial staff reductions throughout the industry in response to general business considerations over the past several years have severely limited opportunities to improve work force representation. The high-technology research and manufacturing industries employ a large proportion of scientists and engineers; staffing needs are particularly pressing in the professional and management occupations, for which there have been very few qualified applicants from most of the designated groups.

To promote the hiring of aboriginal peoples, some employers have sponsored several pre-employment courses for native persons, who are assured an entry-level position (as vacancies occur) upon successful completion of the training program.

Crude Petroleum and Natural Gas Industries and Related Service Industries

As most of these industries are under provincial jurisdiction, very few employers are required to submit employment equity reports. In fact, only three employers, with a total of 465 employees, were required to report on their work force. The majority of employees are in permanent full-time occupations.

Employment in northern operations is seasonal, and most employees do not work a standard work week. Moreover, because of the seasonality and isolation of the work, a large number of employees are hired through independent contractors.

Flour and Feed Mills

Eleven employers, most in western Canada, with business activities related to flour and feed milling provided information on approximately 3400 employees. The majority of workers in this industry, which employs both union and non-union employees, are Other Manual Workers, Semi-skilled Manual Workers, Middle and Other Managers, and Clerical Workers. In 1988, the overall number of employees remained fairly constant (decreasing by 1%).

[6] In Volume 2 of the Report, data on uranium mining employers is found in the metal mines subsector and data on Nuclear Research and Manufacturing employers is found in the Architects, Engineers and Other Scientific and Technical Professions subsector.

Table 8
Distribution of Full-time Employees by Occupational Group and Sector in the Work Force Under the Act and in the Canadian Labour Force

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors	Canadian Labour Force
Upper-level managers	1.00%	0.86%	0.75%	1.74%	0.93%	1.45%
Middle and other managers	25.48%	5.52%	16.50%	12.03%	14.63%	7.04%
Professionals	11.18%	1.94%	3.84%	9.35%	5.58%	12.03%
Semi-professionals and technicians	1.07%	5.82%	8.81%	8.24%	5.57%	4.59%
Supervisors	6.31%	2.32%	3.05%	4.01%	3.75%	2.43%
Formen/women	0.04%	5.09%	0.94%	4.30%	2.46%	2.66%
Clerical workers	53.80%	13.26%	44.70%	14.52%	33.46%	17.03%
Sales workers	0.34%	4.98%	2.72%	1.45%	2.79%	7.70%
Service workers	0.29%	8.46%	0.12%	2.92%	2.68%	9.98%
Skilled crafts and trades workers	0.20%	16.81%	13.81%	9.27%	10.84%	7.62%
Semi-skilled manual workers	0.09%	27.08%	2.83%	15.96%	11.88%	9.02%
Other manual workers	0.20%	9.87%	1.93%	16.20%	5.44%	14.87%
Not Stated						3.58%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 9
Distribution of the Work Force Under the Act by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	1.04%	1.25%	1.18%	1.02%	1.15%
Nova Scotia	2.75%	2.81%	1.68%	8.25%	2.84%
New Brunswick	1.67%	3.32%	1.13%	0.00%	1.96%
Prince Edward Island	0.23%	0.40%	0.15%	0.00%	0.25%
Quebec	19.68%	23.09%	25.80%	5.30%	21.64%
Ontario	48.68%	33.58%	46.26%	47.35%	42.71%
Manitoba	3.52%	8.10%	2.30%	15.88%	5.59%
Saskatchewan	2.93%	2.34%	2.09%	12.00%	3.11%
Alberta	8.42%	9.19%	4.88%	6.03%	7.48%
British Columbia	11.04%	15.57%	14.17%	3.76%	13.00%
Yukon	0.00%	0.06%	0.20%	0.00%	0.09%
Northwest Territories	0.05%	0.26%	0.15%	0.40%	0.18%
All Provinces	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 10
Estimated Average Salaries for Full-time and Part-time Employees in the Work Force Under the Act by Sector

Sector	Full-time	Part-time	Overall
Banking	$28,788	$11,380	$25,713
Transportation	$33,523	$12,600	$31,870
Communications	$33,062	$21,379	$31,810
Other Sectors	$35,433	$12,367	$33,947
All Sectors	$32,241	$14,469	$30,210

3

THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four designated groups. The four groups specifically designated by the Employment Equity Act are:

- women;
- aboriginal peoples;
- persons with disabilities;
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples are Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities are people who, because of any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment, believe that they are potentially disadvantaged in employment, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purpose of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis from two perspectives: Part I outlines the position of the designated group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.[1] Part II is an analysis which summarizes the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.[2] At the end of each designated group profile information is presented in a series of Tables. For more detailed information on the designated groups in the work force under the Act, the reader should consult The Employment Equity Act Annual Report 1989, Tables. Further information on the status of the designated groups in the Canadian Labour Force is given in Appendix B of this volume.

---

[1] Occupational data from the 1986 Census were compiled using the population who worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey.

[2] This work force refers to those people who were reported as employees in 1988 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

WOMEN

1. Profile of Women in the Canadian Labour Force

The number of Canadians in the labour force rose from 64.8% of the total population in 1981 to 66.5% in 1986. This increase reflected the growing number of women in the labour market. Total employment rose by 534,300 during this period; women accounted for 95% of this increase. Whereas the participation rate of men decreased slightly, from 78.2% to 77.5%, the rate for women increased from 51.8% to 55.9%. The most significant increase occurred among women between the ages of 25 and 44, whose participation rate rose from 65.2% in 1981 to 73% in 1986.

In 1986, the unemployment rate for women was 11.2% in comparison to 9.6% for men. Unemployment was higher for women than for men in all age groups except between the ages of 15 and 24. Women comprised 44% of workers in all occupations in Canada, but they were not equally represented in all occupations. They held 17.4% of Upper level Manager positions and 33.1% of Middle and Other Managers positions in 1986. Women were also underrepresented in the Skilled Crafts and Trades occupations, where they made up 8.3% of the work force. In comparison, 14% of the Semi-skilled Manual occupations and 29.2% of Other Manual occupations were held by women. Conversely almost 80% of all Clerical Workers and 61.3% of all Service Workers were women.

In 1981, women were less likely than men to have some post-secondary education. Approximately 36 per cent of women had some post-secondary education whereas almost 43 per cent of men had some post-secondary education.

Since 1981, however, the university graduation pattern has featured strong growth at all degree levels with women leading the way. In 1987, Canadian universities granted more than 103,000 degrees at the bachelor level. This number represented growth of more than 21% from 1981. Female graduates outnumbered male graduates for the seventh year in a row and by 1987 accounted for 53% of those receiving bachelor's degrees. At the master's level, the total number of degrees granted in 1987 was 15,978, for an increase of 23.8% from 1981. Female graduates were primarily responsible for this growth, as their numbers rose over 42% in the intervening period. By 1987, females had increased their share to 45% of the total number of master's degrees awarded. At the doctorate level, the growth rates are even higher, as 2,384 degrees were granted in 1987, 31.2% increase. Women's share of doctorates increased by 55% from 1981, and now accounts for 28.6% of the total.

Almost 59,000 students graduated from community colleges and related institutions in 1986, representing a 16% growth from 1981. There was a 13% increase in the number of women graduates from colleges over this period.

The differential in earnings between women and men employed full-time has narrowed somewhat over the five-year period between the last two censuses. The ratio of female to male earnings increased from 63.8% in the 1981 Census to 65.5% in 1986. The average individual earnings for Canadians working full-time as measured by the 1986 Census was almost $27,000. For men, the full-time average exceeded $30,000. For women, average full-time earnings were just below $20,000. A significant earning differential between men and women was evident.

Furthermore, the 1986 Census average earnings data also showed that the differential between the earnings of women and men in the Upper level Manager category was the largest among the 12 employment equity occupational groups. The ratio of female to male earnings in the Upper level Manager category was 57.5%. The 72.2% ratio of female to male earnings, in Clerical occupations represented the smallest earnings differential between men and women in any occupational group.

2. Profile of Women in the Work Force under the Act

The 253,426 women employees reported by employers constituted 42.12% of the work force under the Act. While this was 1.22% higher than in the first reporting year, women's representation in the work force under the Act remained lower than their representation in the Canadian labour force (44%).

THE REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT, 1987 AND 1988 AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE

The representation of women in the work force under the Act was also lower than Canadian labour force figures in all provinces except Ontario, for which employers provided a report.

Most of the increase in women's representation occurred in full-time employment. An increase of 1.06% raised women's representation to 38.55% of all full-time employees reported in 1988.

In contrast to their underrepresentation in full-time employment, women constituted 74.21% of all reported part-time employees. Nearly one in five women (17.91%) was found to be in part-time employment, versus 4.53% of men. This is significant because part-time positions generally have lower average salaries and fewer opportunities for promotion.

Women who are Members of Another Designated Group

The employers' reports showed that women in the work force under the Act were disadvantaged. However, there were indications that women who are members of another designated group faced additional disadvantages. Nearly one in ten women reported under the Act (9.69%) were also members of another designated group (7.56% were members of visible minorities, 1.45% were persons with disabilities and .68% were aboriginal peoples). The remaining women (90.31%) were white women without disabilities.[1]

Women who are members of another designated group were more heavily concentrated in Clerical occupations than were white women without disabilities. Proportionately more women who are members of another designated group were also earning full-time salaries of less than $25,000. While 51.99% of the white women without disabilities were paid less than $25,000, the rate increased to more than 60% for women who are members of another designated group. Women who are members of another designated group were also more likely than other women to be working part-time.

Occupational Profile

The occupational profile of men and women differed considerably. Women were heavily concentrated in Clerical occupations. Almost two-thirds (63.15%) of women employed full-time were Clerical Workers, versus 14.83% of men.[2] Nearly all women working part-time (86.54%) were employed in Clerical positions. Women in the work force under the Act were rarely employed in non-traditional occupations, such as Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual occupations and Other Manual occupations.

Women's representation has increased in most occupations since the first reporting year. However, women's occupational profile continued to reflect

[1] Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman is recorded once in the aboriginal peoples column and once also in the women's column. As a result of this process, there is some double counting and overlap. After the numbers of disabled, aboriginal and visible minority women are subtracted from the total number of women, the remaining women must by definition be white and without disabilities.

[2] A larger proportion of men are found in Clerical occupations than in last year's report. This is because some Semi-skilled Manual workers in the Communications sector have been reclassified as Clerical Workers.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Men and Women in the Work Force Under the Act

Occupational Group	Men	Women
Upper-level managers	1.43%	0.14%
Middle and other managers	15.44%	13.33%
Professionals	5.37%	5.90%
Semi-professionals and technicians	7.47%	2.55%
Supervisors	2.69%	5.44%
Foremen/women	3.91%	0.14%
Clerical workers	14.83%	63.15%
Sales workers	2.29%	3.59%
Service workers	1.88%	3.94%
Skilled crafts and trades workers	17.38%	0.42%
Semi-skilled manual workers	18.87%	0.74%
Other manual workers	8.43%	0.66%
Total	100.00%	100.00%

their high degree of segregation. In 1988, women represented more than three-quarters (75.93%) of all Clerical Workers reported. This figure was about 4% lower than the representation of women in Clerical occupations in the Canadian labour force.[3] Women also made up a high percentage of Supervisors (56.21%), Sales Workers (55.67%), and Service Workers (54.25%). Women were poorly represented in Upper level Manager occupations (5.65%), Skilled Crafts and Trades (1.66%), Semi-skilled Manual (3.27%) and Other Manual occupations (5.99%).

Salaries

Women continued to be paid much less than men, and the full-time wage gap[4] (now 28.74%) has not narrowed significantly since the first reporting year. The estimated average full-time salary of women was $25,839 in 1988. The full-time salary distributions of men and women also reflected the wage gap. More than half (53.02%) of all women working full-time and only 13.42% of men earned less than $25,000 in 1988. Women were also more likely to be paid less than men in almost all occupational groups in all sectors.

Table 2
Estimated Average Salaries for Men and Women in the Work Force under the Act

	Full-time	Part-time	Overall
All	$32,241	$14,469	$30,210
Men	$36,258	$15,409	$34,980
Women	$25,839	$14,141	$23,655
Women/Men	71.26%	91.77%	67.63%

Net Effect of Hirings and Terminations

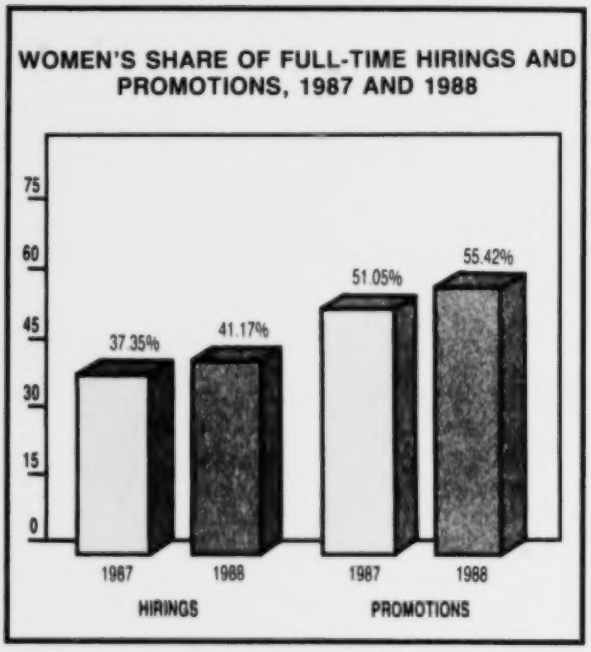
Employers reported that more women were hired than terminated in full-time, part-time and temporary positions during 1988. The overall net effect of the 43,753 women hired and 36,127 women terminated during 1988 was an increase of 7626 female employees. However, most (59.73%) of the net effect was in part-time employment, and about one-third (33.56%) was in full-time employment. The net effect of hirings and terminations of women led to a net employment growth of 3.10%, which was higher than that for the work force.[5] By comparison, there was a net loss of 2091 full-time male employees, and a net gain of 2263 part-time and 1014 temporary male employees.

The pattern of hirings and terminations reinforced the existing occupational distribution of women. The bulk of women's net employment growth from hirings and terminations was in Clerical, Sales and Service occupations. There were more terminations than hirings for women in Middle and Other Managers, Supervisors Forewomen and Professional occupations.

Opportunities for Change

Employers reported that 25,918 women were hired and 35,973 were promoted into full-time occupations during 1988. Women's share of full-time hirings increased from 37.35% in 1987 to 41.17% in 1988. Women's share of full-time promotions also increased, from 51.05% in 1987 to 55.42%. Increases in women's share of hirings and promotions occurred in most occupations. However, two-thirds of women's

[3] See footnote 2.
[4] The Employment Equity Act does not require the reporting of sufficient information to allow for an analysis of all the factors that determine the wage gap.
[5] Please see "Notes on the Data" for further information on this measurement.



full-time hirings were into Clerical occupations. Women were hired in less than 10% of the opportunities in Foremen/Women occupations, Semi-skilled Manual occupations, Skilled Crafts and Trades and Other Manual occupations. Of full-time Upper level Manager hirings, 11.88% were women.

Banking Sector

Women represented more than three-quarters (76.08%) of all reported Banking employees in 1988. The Banking sector employed a total of 133,427 women, or over half (52.65%) of all women under the Employment Equity Act. The representation of women by province in the Banking sector was consistently high.

Occupational Profile

The occupational profile of women in the Banking sector was very different from men's and continued to show a high degree of occupational segregation. More than two-thirds (67.59%) of full-time and almost all (96.74%) part-time female employees in this sector were Clerical Workers. As a result, women held 91.71% of the Clerical occupations in Banking. This figure was substantially higher than the representation of women in Clerical occupations in the other sectors under the Act (Transportation, Communications and Others) and in the Canadian labour force. Banking was the only sector in which women outnumbered men in Professional occupations.

Since the first reporting year, the representation of women in Middle and Other Manager occupations has increased from 39.26% to 42.67%. The representation of women has also increased in Upper level Manager and Professional occupations. Despite these increases, women continued to hold less than 5% (4.44%) of all Upper level Manager positions in Banking.

Salaries

The estimated average full-time salary paid to women in the Banking sector was $23,792. This was 56.86% of the average full-time salary of men in Banking. The full-time wage gap between men and women in this sector was significantly larger than that in the other sectors (Transportation, Communications and Others). The wage gap was reflected in the salary distributions of full-time male and female Banking employees. About 70% (70.26%) of the women versus fewer than 20% (19.42%) of the men working in the Banking sector were paid less than $25,000.

Table 3
Estimated Average Salaries for Men and Women in the Banking Sector

	Full-time	Part-time	Overall
All	$28,765	$11,380	$25,713
Men	$41,845	$10,340	$40,291
Women	$23,792	$11,455	$21,130
Women/Men	56.86%	110.78%	52.44%

Net Effect of Hirings and Terminations

There were 390 more terminations than hirings of women in the Banking sector in 1988. The net effect of hirings and terminations was a reduction of 1845 full-time female employees and an increase of 1327 part-time and 128 temporary female employees. The net effect in full-time employment included 215 more terminations than hirings in Middle and Other

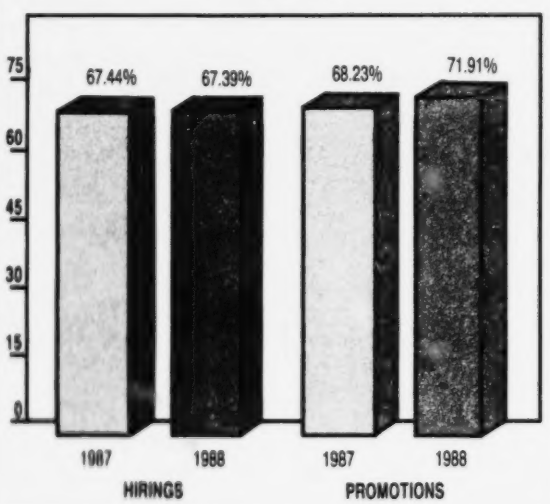
Managers and 478 more terminations than hirings in Supervisor occupations. In part-time employment, there were more terminations than hirings of women in all occupations except Clerical Workers, which showed 1378 more hirings than terminations.

Opportunities for Change

Women's share of full-time hirings remained constant in 1988 at about two-thirds (67.39%) and their share of full-time promotions increased by almost 4% (3.68%), to 71.91% of all full-time promotions in the Banking sector. Women's share of hirings into Upper level Manager, Middle and Other Manager and Professional occupations has increased slightly since the first reporting year. Their share of full-time promotions, however, remains lower than their representation.

In Middle and Other Manager occupations, women received 48.48% of the opportunities and in Professional occupations women received 54.37% of the opportunities. In Upper level Manager occupations, women received 11.29% of all hirings and 9.62% of all promotions.

WOMEN'S SHARE OF FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS IN THE BANKING SECTOR, 1987 AND 1988



Transportation Sector

A total of 38,857, or 15.33%, of all women under the Act were reported by Transportation sector employers in 1988. Women represented 18.66% of all reported Transportation employees. This was slightly higher than the 16.91% reported in the first year. All provinces for which Transportation sector employers reported indicated low representation of women, with the lowest in Saskatchewan (5.86%) and the Yukon (2.44%). The representation of women was also consistently low in the Transportation subsectors. Increases in the representation of women of less than 1% were reported in all subsectors except Air Transportation (2.15%), Pipelines (1.03%) and Public Passenger Transit Systems (3.11%). In Services Incidental to Water Transportation, women's representation declined slightly.

In Air Transportation, women held 38.30% of the positions. In Rail Transportation, women represented less than one of every ten employees (8.69%). In Truck Transportation and Public Passenger Transit System, women represented 14.76% and 19.59% respectively. Women constituted 12.60% of employees in Water Transportation and 19.32% in Pipeline Transport.

Occupational Profile

In the Transportation sector, women were also employed in very different occupations from men. Over 80% (80.94%) of full-time female employees were Clerical, Sales or Service Workers, whereas nearly two-thirds (63.91%) of the full-time male employees were in Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual occupations and Other Manual occupations. This gender division of labour was evident in each of the Transportation subsectors.

Women's representation in Middle and Other Manager and Professional occupations has increased slightly since the first reporting year. The representation of women in non-traditional occupations, however, remained low: fewer than 1% in Skilled Crafts and Trades, fewer than 3% (2.90%) in Semi-skilled Manual occupations and 3.72% in Other Manual occupations. Women were also underrepresented in Upper level Manager occupations (4.48%).

Table 4
Estimated Average Salaries for Men and Women in the Transportation Sector

	Full-time	Part-time	Overall
All	$33,523	$12,600	$31,870
Men	$35,049	$13,520	$33,639
Women	$26,261	$11,292	$24,148
Women/Men	74.93%	83.52%	71.79%

Salaries

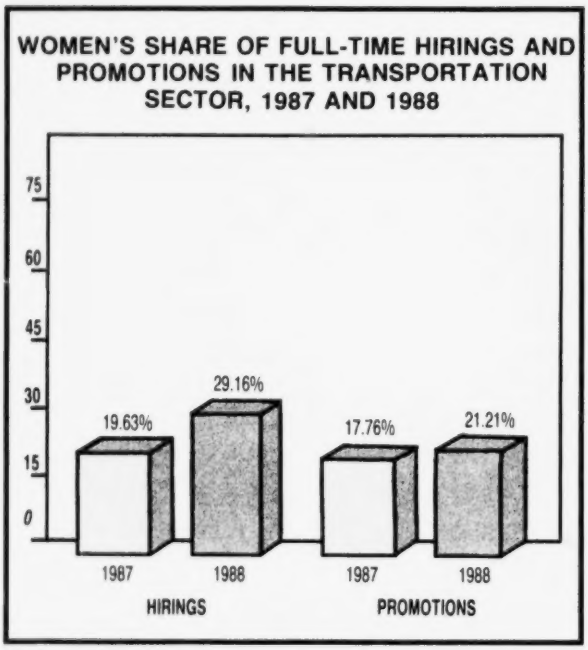
Women working full-time in the Transportation sector continued to be paid less then men, and the wage gap (now 25.07%) has remained stable since the first reporting year. The average full-time salary of women in this sector ($26,261) was less than three-quarters (74.93%) of the average full-time salary for men. Nearly half (44.86%) of the women versus 16.06% of men working full-time in the Transportation sector were paid less than $25,000. In the Transportation subsectors, women were consistently more likely than men to be paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers in the Transportation sector reported that they hired 14,348 women and terminated the employment of 7890. The net effect of these activities was an increase of 6458 women. Most of the increase (6080) was in Air Transportation, and the occupations most affected were Clerical, Sales and Services. The net effect of hirings and terminations thus reinforced the current occupational distribution of women in the Transportation sector.

Opportunities for Change

Women's share of full-time hirings increased by almost 10% (9.53%) over the first reporting year, and their share of promotions increased by more than 3%. Of a total of 46,210 opportunities for change through hirings and promotions in full-time employment, 29.16% of the hirings and 21.21% of the promotions went to women. Women's representation in full-time hirings increased in several occupations. Their largest increase (19.63%) occurred in Service occupations. Women's share of full-time hirings in non-traditional occupations, however, remained low: 2.05% in Skilled Crafts and Trades, 5.44% in Semi-skilled Manual occupations, and 6.27% in Other Manual



occupations. Of a total of 302 opportunities in Upper level Manager occupations, women received 18, or 5.96%.

Communications Sector

Employers in the Communications sector reported 71,181 women in 1988. This represented 28.09% of all female employees under the Act. The representation of women in the Communications sector increased by 1.39%, to 40.96% of the Communications work force. In the Communications subsectors, the representation of women also increased slightly, and now ranges from 36.30% in Postal and Courier Services and 36.10% in Telecommunications Broadcasting to 47.48% in Telecommunications Carriers.

Occupational Profile

The differences between the occupational profiles of men and women were not as marked in the Communications sector as in other sectors because of the types of jobs included in the Clerical Workers occupational group. More than one-third (37.55%) of

Table 5
Estimated Average Salaries for Men and Women in the Communications Sector

	Full-time	Part-time	Overall
All	$33,062	$21,379	$31,810
Men	$35,454	$20,227	$34,546
Women	$29,113	$21,929	$27,865
Women/Men	82.11%	108.42%	80.66%

the men employed full-time in the Communications sector worked in Clerical occupations versus 67.28% of women. Most of the men employed in Clerical occupations were found in Postal and Courier Services, where they actually held the majority (61.18%) of these positions. Women held 93.17% of all Clerical jobs in Telecommunications Carriers and 84.22% of Clerical occupations in Telecommunications Broadcasting. Women's representation has increased slightly in most Communications sector occupations, but women continued to have very low representation in Upper level Manager occupations (7.85%), Professional occupations (29.46%) and Skilled Crafts and Trades (2.88%).

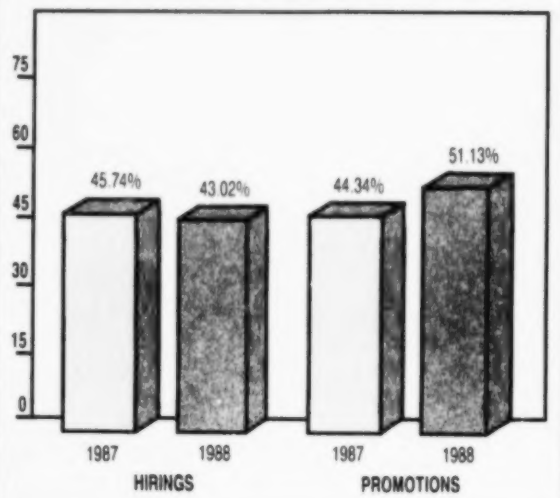
Salaries

The average full-time salary for women in the Communications sector was $29,113. This was the highest average full-time salary paid to women under the Act. However, it was still substantially (17.89%) lower than men's average salary. The full-time salary distribution of men and women in the Communications sector reflects the salary gap. More than one quarter (26.92%) of full-time women versus 6.95% of the men were paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

Communications employers reported 8662 hirings and 7024 terminations of women. The net effect of these activities was an increase of 1638 in the number of female employees and a decrease of 28 in the number of male employees. In the Telecommunications Carriers subsector, there were 1167 more hirings than terminations of women. In Postal and Courier Services there were 83 more terminations than hirings of women, and in Telecommunications Broadcasting 554 more women were hired than terminated.

WOMEN'S SHARE OF FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS IN THE COMMUNICATIONS SECTOR, 1987 AND 1988



Opportunities for Change

Women's share of full-time hirings was slightly lower than in the first reporting year, while their share of full-time promotions was almost 7% higher. Communications employers reported 4382 full-time hirings and 5879 promotions of women in 1988. In full-time employment, 43.02% of the hirings and 51.13% of the promotions were of female employees. Hirings of female employees were up in all occupations except Professional, Skilled Crafts and Trades and Semi-skilled Manual. There was also a large increase in women's share of promotions to Supervisor occupations.

Other Sectors

A total of 9961 women, or 3.93% of all women under the Act, worked in Other sectors in 1988. They represented 22.53% of all employees in these sectors. In uranium mining they constituted 7.94% of the reported employees, and in nuclear research and manufacturing they represented 21.39% of the employees. In the Grain Elevator industry, women represented 15.65% of the employees. The representation of women has increased slightly in all three of these subsectors since the first employer reports were filed.

Occupational Profile

The occupational profile of women in the Other sectors was also very different from men's. Over one-half (55.91%) of women employed full-time were in clerical occupations versus 3.31% of men. More than one in five men (20.05%) were employed in Semi-skilled Manual occupations versus less than one in one hundred women (.86%). Women held more than 70% of the Clerical jobs in each of the subsectors. In uranium mining they held 73.10%, in grain elevators they held 83.50% and in nuclear research and manufacturing they held 86.52%. Women held less than 10% (8.30%) of the Professional occupations and 1.25% of all Skilled Crafts and Trades occupations in nuclear research and manufacturing.

Salaries

The estimated average full-time salary of women in Other sectors was $27,139, or 72.03% of men's average salary. The full-time salary distribution of women reflected their lower average salary. Nearly one-half (49.99%) of women were paid less than 25,000 versus 12.13% of men.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers in Other sectors reported a total of 1892 hirings and 1972 terminations of women during 1988. The net effect of these activities was to reduce the number of women by 80. The net effect of hirings and terminations reduced the number of men by 1104.

Opportunities for Change through Hirings and Promotions

Women's share of full-time hirings and promotions has increased since the first reporting year. Employers reported that women received 1106, or 34.21%, of full-time hirings and 1421, or 28.94%, of full-time promotions. The representation of women in hirings increased in several occupations. However, their share of hiring into non-traditional occupations has not shown improvement since the first reporting year. Meanwhile, women's share of hirings into full-time Clerical occupations increased to nearly 90% (86.23%) in 1988.

Table 5
Estimated Average Salaries for Men and Women in the Other Sectors

	Full-time	Part-time	Overall
All	$35,433	$12,367	$33,947
Men	$37,680	$12,648	$36,403
Women	$27,139	$11,939	$25,490
Women/Men	72.03%	94.40%	70.02%

WOMEN'S SHARE OF FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS IN THE OTHER SECTORS, 1987 AND 1988

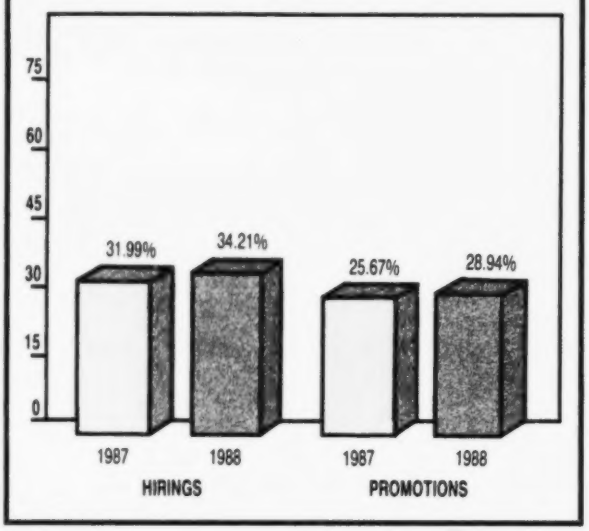


Table 7
Men and Women by Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	144,781	192,385	153,150	41,150	531,466
	Men	39,877	158,934	95,369	32,379	326,559
	Women	104,904	33,438	57,787	8,771	204,900
	Women%	72.46%	17.38%	37.73%	21.31%	38.55%
Part-time	All	29,997	11,726	17,262	2,177	61,162
	Men	2,017	6,862	5,579	1,314	15,772
	Women	27,980	4,864	11,683	863	45,390
	Women%	93.28%	41.48%	67.68%	39.64%	74.21%
Temporary	All	591	4,154	3,362	891	8,998
	Men	48	3,599	1,651	564	5,862
	Women	543	555	1,711	327	3,136
	Women%	91.88%	13.36%	50.89%	36.70%	34.85%
Overall	All	175,369	208,265	173,774	44,218	601,626
	Men	41,942	169,395	102,599	34,257	348,193
	Women	133,427	38,857	71,181	9,961	253,426
	Women%	76.08%	18.66%	40.96%	22.53%	42.12%

Table 8
Representation Women by Province and Sector*

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	84.04%	12.93%	39.45%	2.87%	39.20%
Nova Scotia	78.73%	18.31%	35.41%	2.34%	35.28%
New Brunswick	83.03%	12.28%	35.09%	*	33.91%
Prince Edward Island	83.33%	17.34%	36.64%	*	38.60%
Quebec	76.81%	18.16%	38.41%	33.20%	41.22%
Ontario	72.80%	20.95%	42.15%	24.41%	45.37%
Manitoba	80.45%	14.74%	37.41%	24.00%	31.49%
Saskatchewan	77.86%	5.86%	45.23%	15.55%	36.15%
Alberta	81.99%	19.67%	45.44%	18.74%	45.23%
British Columbia	81.83%	19.34%	41.77%	26.75%	42.30%
Yukon	*	2.44%	43.43%	*	30.35%
North West Territories	82.11%	17.35%	29.12%	0.00%	23.52%
Canada**	76.08%	18.66%	40.96%	22.53%	42.12%

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports

** These representation figures are calculated from the sum of national reports all other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 9
Full-time Occupational Distributions for Men and Women by Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	3.46%	0.06%	0.99%	0.22%	1.11%	0.16%	2.05%	0.59%	1.43%	0.14%
Middle and other managers	53.54%	14.81%	5.86%	3.93%	16.28%	16.86%	13.06%	8.22%	15.44%	13.33%
Professionals	17.89%	8.63%	1.84%	2.38%	4.58%	2.61%	9.61%	8.38%	5.37%	5.90%
Semi-professionals and technicians	1.35%	0.97%	6.52%	2.45%	11.31%	4.70%	8.38%	7.73%	7.47%	2.55%
Supervisors	2.96%	7.58%	1.98%	3.96%	3.44%	2.42%	3.66%	5.31%	2.69%	5.44%
Foremen/women	0.16%	0.00%	6.04%	0.58%	1.42%	0.14%	5.43%	0.15%	3.91%	0.14%
Clerical workers	17.50%	67.59%	6.69%	44.49%	31.19%	66.98%	3.31%	55.91%	14.83%	63.15%
Sales workers	0.66%	0.22%	3.03%	14.24%	1.99%	3.92%	1.57%	1.00%	2.29%	3.59%
Service workers	0.88%	0.06%	3.15%	22.20%	0.10%	0.15%	2.17%	5.70%	1.88%	3.94%
Skilled crafts and trades workers	0.64%	0.04%	20.19%	0.77%	21.61%	0.94%	11.72%	0.23%	17.38%	0.42%
Semi-skilled manual workers	0.32%	0.01%	32.10%	3.23%	4.17%	0.63%	20.05%	0.86%	18.87%	0.74%
Other manual workers	0.64%	0.03%	11.62%	1.54%	2.80%	0.50%	18.99%	5.92%	8.43%	0.66%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 10
Representation of Men and Women by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	95.56%	4.44%	95.52%	4.48%	92.15%	7.85%	92.74%	7.26%	94.35%	5.65%
Middle and other managers	57.33%	42.67%	87.56%	12.44%	61.41%	38.59%	84.49%	15.51%	64.50%	35.50%
Professionals	43.61%	56.39%	78.38%	21.62%	70.54%	29.46%	80.46%	19.54%	58.57%	41.43%
Semi-professionals and technicians	33.64%	66.36%	92.64%	7.36%	77.30%	22.70%	79.54%	20.46%	80.72%	19.28%
Supervisors	12.78%	87.22%	70.18%	29.82%	70.01%	29.99%	71.08%	28.92%	43.79%	56.21%
Foremen/women	96.88%	3.13%	97.94%	2.00%	94.39%	5.61%	99.21%	0.79%	97.71%	2.24%
Clerical workers	8.29%	91.71%	40.40%	59.59%	39.68%	60.32%	18.10%	81.90%	24.07%	75.93%
Sales workers	52.94%	47.06%	42.25%	57.75%	43.76%	56.24%	83.69%	16.31%	44.33%	55.67%
Service workers	81.19%	18.81%	41.70%	58.29%	44.12%	55.88%	63.70%	36.30%	45.75%	54.25%
Skilled crafts and trades workers	84.57%	15.43%	99.15%	0.86%	97.15%	2.88%	99.46%	0.54%	98.35%	1.66%
Semi-skilled manual workers	94.89%	5.11%	97.10%	2.90%	90.47%	9.53%	98.57%	1.43%	96.73%	3.27%
Other manual workers	86.79%	13.21%	96.27%	3.72%	87.36%	12.64%	90.20%	9.80%	94.00%	5.99%
Total	23.92%	76.08%	81.34%	18.66%	59.04%	40.96%	77.47%	22.53%	57.88%	42.12%

Table 11
Hirings, Terminations and Net Effect for Men and Women by Employment Status and Sector

Sector		Full-time			Part-time			Overall		
		Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect
Banking	Total	19,537	17,159	(1,622)	9,301	7,646	1,655	25,160	24,978	182
	Men	5,056	4,843	213	1,204	876	328	6,299	5,737	562
	Women	10,471	12,316	(1,845)	8,097	6,770	1,327	18,851	19,241	(390)
Transportation	Total	33,070	28,828	4,242	11,293	7,930	3,363	46,424	38,211	8,213
	Men	23,448	23,434	14	6,920	5,710	1,210	32,098	30,342	1,756
	Women	9,644	5,415	4,229	4,373	2,220	2,153	14,348	7,890	6,458
Communications	Total	10,185	10,962	(777)	6,596	4,742	1,854	19,154	17,544	1,610
	Men	5,803	6,860	(1,057)	3,475	2,755	720	10,492	10,520	(28)
	Women	4,382	4,102	280	3,121	1,987	1,134	8,662	7,024	1,638
Other Sectors	Total	4,154	5,519	(1,365)	835	889	(54)	5,423	6,607	(1,184)
	Men	2,733	3,994	(1,261)	516	511	5	3,531	4,635	(1,104)
	Women	1,421	1,525	(104)	319	378	(59)	1,892	1,972	(80)
All Sectors	Total	62,946	62,468	478	28,025	21,207	6,818	96,161	87,340	8,821
	Men	37,040	39,131	(2,091)	12,115	9,852	2,263	52,420	51,234	1,186
	Women	25,918	23,358	2,560	15,910	11,355	4,555	43,753	36,127	7,626

Table 12
Full-time Hirings and Promotions for Women by Occupational Group and Industrial Sector

Occupational Groups	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	7	23	11.29%	9.62%	8	10	6.56%	5.56%	12	17	14.46%	14.91%
Middle and other managers	814	8,066	35.06%	51.10%	188	277	23.12%	16.16%	305	787	32.90%	37.14%
Professionals	678	2,814	39.28%	59.91%	248	102	31.51%	24.70%	210	145	34.88%	30.15%
Semi-professionals and technicians	75	303	46.16%	69.50%	163	160	9.75%	12.18%	517	234	28.82%	24.53%
Supervisors	166	2,494	57.84%	85.65%	131	263	35.12%	38.96%	82	459	55.03%	51.00%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	27	46	8.13%	3.45%	6	23	21.43%	15.03%
Clerical workers	8,680	14,440	80.49%	89.76%	5,168	1,565	77.26%	54.34%	2,672	3,801	80.05%	72.97%
Sales workers	23	47	35.38%	41.59%	779	131	53.61%	43.23%	387	299	41.61%	73.83%
Service workers	17	2	24.64%	9.52%	2,013	106	69.03%	49.77%	10	3	27.78%	42.86%
Skilled crafts and trades workers	3	5	16.67%	19.23%	60	29	2.05%	1.64%	48	57	4.67%	6.93%
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	527	69	5.44%	4.36%	65	48	12.20%	17.71%
Other manual workers	8	1	23.53%	7.69%	332	29	6.27%	3.03%	68	26	9.23%	22.22%
Total	10,471	26,195	67.39%	71.91%	9,644	2,787	29.16%	21.21%	4,382	5,879	43.02%	51.13%

	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	9	10	25.00%	16.67%	36	60	11.88%	10.12%
Middle and other managers	54	129	28.57%	19.91%	1,361	7,239	32.02%	44.42%
Professionals	150	166	29.24%	30.60%	1,286	3,229	35.45%	52.59%
Semi-professionals and technicians	95	116	28.53%	31.69%	850	813	21.44%	26.48%
Supervisors	7	67	18.92%	38.95%	386	3,283	45.63%	70.47%
Foremen/women	0	1	0.00%	0.52%	33	70	8.66%	4.16%
Clerical workers	639	574	86.23%	83.55%	17,159	20,380	79.62%	81.97%
Sales workers	18	13	20.22%	22.81%	1,207	490	47.58%	55.81%
Service workers	220	1	51.04%	3.33%	2,260	112	65.47%	41.33%
Skilled crafts and trades workers	4	3	1.97%	1.65%	115	94	2.75%	3.61%
Semi-skilled manual workers	7	14	1.82%	2.86%	599	131	5.65%	5.57%
Other manual workers	216	16	18.52%	3.88%	626	72	8.64%	4.80%
Total	1,421	1,112	34.21%	28.94%	25,918	35,973	41.17%	55.42%

ABORIGINAL PEOPLES

1. Profile of Aboriginal Peoples in the Canadian Labour Force

Between 1981 and 1986, the number of aboriginal peoples employed in the Canadian labour force increased by 72%, from 122,465 to 210,605. However, in 1986, their unemployment rate (22%) was twice that of the Canadian labour force. Moreover, it was higher across all age groups, with the highest rate (31%) among 15-to 24-year-olds. Aboriginal women had a lower unemployment rate than did men.

Of the total aboriginal population, 60.3% worked in the Canadian labour force in 1986, compared to 50.4% in 1981. But this increased participation rate was still well below the national average of 66.5%, especially for those aged 15 to 24 and those over 45. Just over half of aboriginal people between the ages of 15 and 24 were in the labour force, compared with 67.8% of the total population for the same age group. Aboriginal women had a much lower participation rate (51%) than did aboriginal men (70%).

Aboriginal peoples accounted for 2.1% of the Canadian labour force. In 1986, 5.6% of aboriginal peoples were in Upper level and Middle and Other Manager categories, compared with 8.5% of the total labour force. A larger proportion of Other Manual Workers were found among aboriginal peoples than in the Canadian labour force (21% versus 14.9%). Fewer than 8% of the aboriginal peoples were in Professional occupations and fewer than 4% in Supervisor and Foremen/Women occupations. Aboriginal peoples were also underrepresented in Clerical and Sales occupations.

Between 1981 and 1986, the proportion of aboriginal peoples with some post-secondary education jumped from 22% (which was far below the national average of 39%) to 32%. At the same time, the proportion of aboriginal peoples with less than grade Nine education decreased from 38% to about 27%.

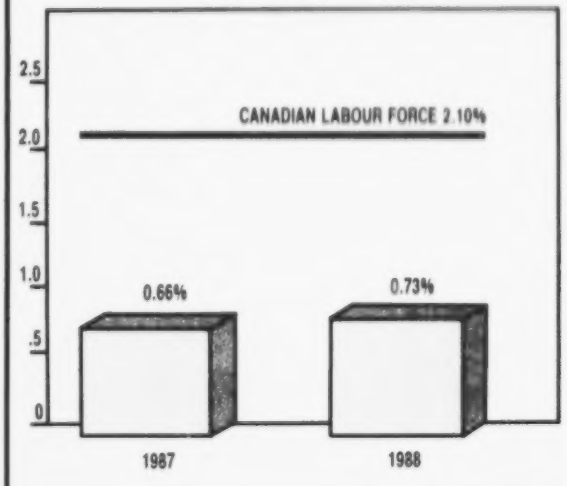
The difference between the average full-time earnings of aboriginal peoples and those of all workers in general narrowed between 1981 and 1986. Average aboriginal earnings increased from 73.1% to 76.3% of average Canadian earnings. Aboriginal men in 1986 remained some $4000 behind the national average in men's earnings. Aboriginal women remained doubly disadvantaged in that they earned some $1500 below the average salary for all women and about $8000 less than aboriginal men.

Aboriginal men in blue-collar occupations, such as Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual occupations and Other Manual occupations, were paid almost the same amount of money as all men in the same occupations. However, aboriginal men in Upper level Manager occupations were paid only 65% of the national average salary of men in Upper level Manager occupations.

2. Profile of Aboriginal Peoples in the Work Force under the Act

The representation of aboriginal peoples in the work force under the Act has increased very slightly since the first reporting year, however they remained underrepresented. The 4364 aboriginal peoples reported

THE REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT, 1987 AND 1988 AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



by employers in 1988 represented less than 1% (.73%) of the work force under the Act, compared with their 2.1% representation in the Canadian labour force. Employers reported 1734 aboriginal women, which represented 39.73% of all aboriginal peoples. The proportion of aboriginal peoples who were reported as women was 2.19% less than in the first reporting year.

Aboriginal peoples were also underrepresented in each province and metropolitan area for which employers provided a report. This underrepresentation was particularly evident in the cities of Regina, Winnipeg, Edmonton and Vancouver, where aboriginal peoples made up large proportions of the labour force and the population. The reported representation of aboriginal peoples has increased slightly in several provinces since the first reporting year, with the largest increases occurring in the Northwest Territories, Yukon, Manitoba and British Columbia.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Aboriginal Peoples and the Work Force Under the Act by Sex

	Aboriginal Peoples		The Work Force	
Occupational Group	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**
Upper-level managers	0.40%	0.07%	1.43%	0.14%
Middle and other managers	7.52%	11.35%	15.44%	13.33%
Professionals	1.98%	3.17%	5.37%	5.90%
Semi-professionals and technicians	4.69%	1.48%	7.47%	2.55%
Supervisors	1.54%	5.36%	2.69%	5.44%
Foremen/women	6.39%	0.21%	3.91%	0.14%
Clerical workers	12.41%	66.50%	14.83%	63.15%
Sales workers	1.50%	3.17%	2.29%	3.59%
Service workers	2.51%	4.16%	1.88%	3.94%
Skilled crafts and trades workers	16.49%	0.71%	17.38%	0.42%
Semi-skilled manual workers	28.01%	1.83%	18.87%	0.74%
Other manual workers	16.57%	1.97%	8.43%	0.66%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples remained low in all occupations, particularly Upper level Manager (.22%), Middle and Other Manager (.45%) and Professional (.31%) occupations. Since the first reporting year, the representation of the group has shown larger increases in Other Manual Worker, Service Worker, Foremen/Women and Semi-skilled Manual Worker occupations.

When aboriginal peoples were employed, their full-time occupational distribution was significantly different from that of the work force. Aboriginal men were less likely than all male employees under the Act to be in Upper level Manager, Middle and Other Manager and Professional occupations. Fewer than 8% (7.52%) of aboriginal men were employed in Middle and Other Manager occupations versus 15.44% of all men. They were more likely to be in Foremen/Women, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations. More than one-quarter of aboriginal men (28.01%) versus 18.87% of all men were employed in Semi-skilled Manual occupations.

Aboriginal women had a higher tendency than all women employees under the Act to work in non-traditional occupations, such as Semi-skilled Manual and Other Manual occupations. They were also more likely to be in Clerical Worker occupations and less likely to be in Upper level Manager and Professional occupations.

Salaries

The wage gap between aboriginal peoples and the work force under the Act has not narrowed significantly since the first reporting year. The average full-time salary of aboriginal men ($32,507) was 89.65% of the average salary for full-time male employees. The average salary of aboriginal women ($23,578) was 91.25% of the average full-time salary for women and less than three-quarters (72.53%) of the average full-time salary paid to aboriginal men.

The lower average salaries paid to aboriginal men and women were reflected in their full-time salary distributions. Nearly two-thirds (62.66%) of aboriginal women working full-time, versus about half (53.02%) of all women working full-time, were paid less than $25,000. Aboriginal men were more likely than all men working full-time to be paid less than $25,000.

In addition to receiving lower average salaries, aboriginal peoples were more likely to be found in lower salary ranges within most occupational groups. Aboriginal men tended to be in lower salary quarters in eight of the twelve occupational groups.

Aboriginal women were more often in lower salary ranges in seven of the twelve occupational groups.

Net Effect of Hirings and Terminations

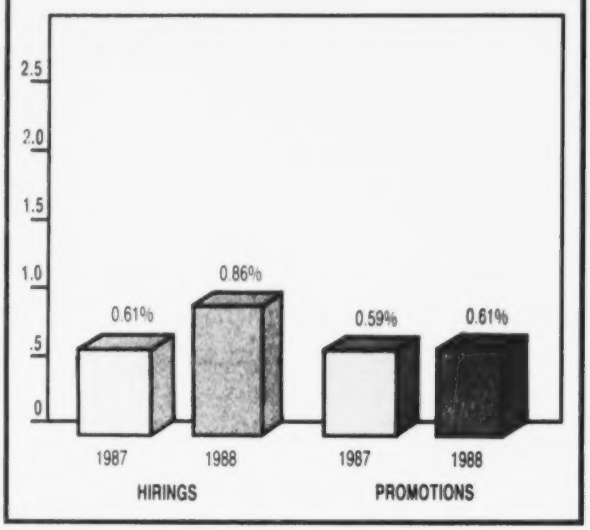
Employers reported 725 hirings and 635 terminations of aboriginal peoples during 1988. The net effect of these two activities was an increase of 90 aboriginal peoples (59 men and 31 women). This represented net employment growth of 2.11%, which was higher than the figure for the work force under the Act.[1]

The net effect of hirings and terminations reinforced the existing occupational distribution of aboriginal peoples. There were more terminations than hirings of aboriginal men in all occupational groups except Sales Workers, Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. There were more hirings than terminations of aboriginal women in Clerical Worker and Service Worker occupations as well as in non-traditional occupations, such as Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations. There were more terminations than hirings of aboriginal peoples in Manager and Professional occupations.

Opportunities for Change

Aboriginal peoples' share of full-time hirings increased slightly over the first reporting year, while their share of full-time promotions changed only negligibly. A total of 539 aboriginal peoples were hired for full-time positions, and 397 were promoted to full-time positions in 1988. This raised their share of hirings to .86% from .61%, and their share of promotions to .61% from .59%. Three of 896 full-time opportunities in Upper level Manager occupations went to aboriginal peoples and none of these opportunities were hirings. Of the more than 20,000 full-time opportunities available in Middle and Other Manager occupations, only 67, or .34%, went to aboriginal peoples. One in every 400 opportunities available in Professional occupations went to aboriginal peoples. Aboriginal peoples' share of the opportunities exceeded 1% in three occupations: Service, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations.

ABORIGINAL PEOPLES' SHARE OF FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS, 1987 AND 1988



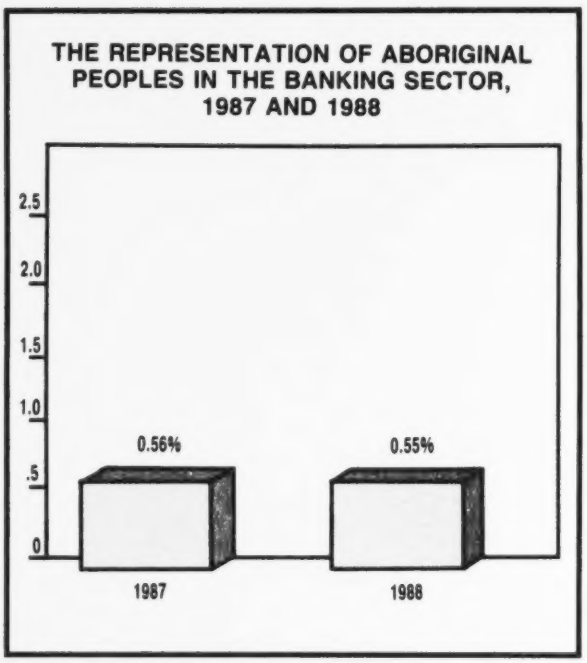
Banking Sector

The representation of aboriginal peoples in the Banking sector did not improve in 1988. A total of 963 aboriginal peoples were reported. This constituted .55% of the Banking work force, compared to .56% in 1987. Most (86.71%) of the aboriginal peoples reported in Banking were women.

Occupational Profile

Aboriginal peoples were underrepresented in all occupations, but especially in Upper level Manager, Middle and Other Manager and Professional occupations. Both aboriginal men and aboriginal women working full-time in the Banking sector were heavily concentrated in Clerical positions. More than 40% (40.65%) of the aboriginal men, versus 17.50% of all full-time men in this sector, worked in Clerical positions, and more than three-quarters (76.20%) of full-time aboriginal women, versus 67.59% of all women

[1] Please see "Notes on the Data" for an explanation of the net effects of hirings and terminations.



working full-time, were in Clerical occupations. Nearly all of the aboriginal peoples employed part-time in Banking were women in Clerical positions.

Salaries

The full-time wage gap between aboriginal men and the entire male Banking work force narrowed slightly in 1988, but the full-time wage gap between aboriginal women and all women in Banking remained stable. The estimated average full-time salary of aboriginal men was $33,928, or 81.08% of the average full-time salary for men in Banking. The estimated average full-time salary for aboriginal women was $22,234, or 93.45% of that for all women working full-time in Banking. The full-time wage gap (34.47%) between aboriginal men and aboriginal women has increased slightly (1.98%) since the first reporting year.

Net Effect of Hirings and Terminations

Banking employers reported that 122 aboriginal peoples were hired and 171 were terminated in 1988. The net effect of these two activities was to reduce the number of aboriginal peoples by 45 men and 4 women. The net job losses were in full-time employment.

Opportunities for Change

There was no significant improvement in Banking opportunities for aboriginal peoples in 1988. Less than one in every two hundred of the full-time opportunities (.49%) available in the Banking sector went to aboriginal peoples. Aboriginal peoples received 71 full-time hirings out of a total of 15,537 (.46%), and 189 full-time promotions out of a total of 36,430 (.51%). Most of the hirings (88.73%) were into Clerical jobs.

Transportation Sector

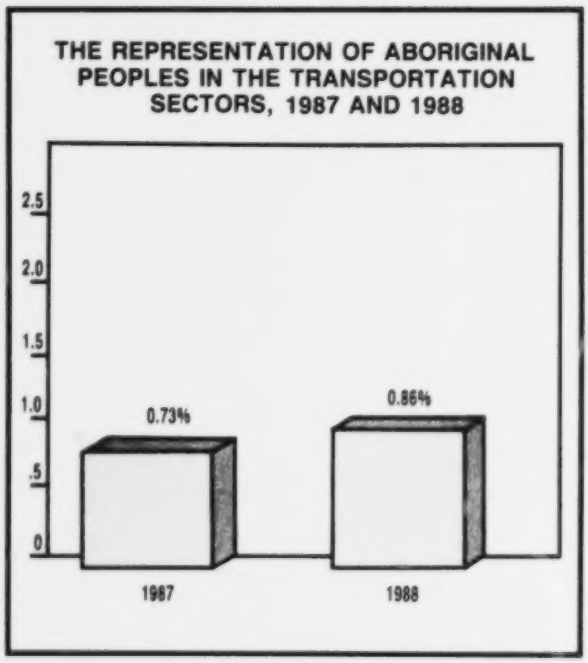
Aboriginal peoples remained underrepresented in the Transportation sector in 1988. Transportation employers reported 1781 aboriginal peoples, 14.99% of whom were women. The representation of aboriginal peoples in the Transportation sector increased slightly, from .73% in 1987 to .86% in 1988.

The representation of the group varied in the subsectors from a high of 1.66% in Water Transportation to a low of .52% in Air Transportation.

Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples was low in most occupations. Once again, it was especially low among Upper level Managers, Middle and Other Managers, and Professionals. Among aboriginal women, there were no Upper level Managers, only four Middle and Other Managers and one Professional.

The occupational profile of aboriginal peoples in the Transportation sector was similar to that in the work force. Aboriginal men were concentrated in Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations, while aboriginal women were concentrated in Clerical, Sales and Service occupations. However, aboriginal women held proportionately more positions than all women in Other Manual occupations.



Salaries

Aboriginal peoples continued to be paid less than other Transportation sector employees. The estimated average full-time salary paid to aboriginal men was $31,534, or 89.97% of the average male salary in Transportation. The estimated average full-time salary paid to aboriginal women was $21,586, or 82.20% of the average for women. The wage gap between aboriginal men and aboriginal women also remained large, as aboriginal women working full-time were paid 68.45% as much as aboriginal men. The full-time wage gap between aboriginal men and all men has increased slightly (1.14%) since the first reporting year. However, the full-time gaps between aboriginal women and women and between aboriginal women and aboriginal men have both decreased slightly.

Net Effect of Hirings and Terminations

During 1988, 438 aboriginal peoples were hired and 322 were terminated, for a net increase of 116. Most of this increase occurred in Air Transportation. The net effect of hirings and terminations in the Transportation sector reinforced the existing occupational distribution of the aboriginal peoples and perpetuated the gender division of labour.

Employers reported more terminations than hirings of aboriginal men in all occupational groups except Sales, Service, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations. Almost all employment growth for aboriginal women occurred in Clerical, Sales and Service occupations.

Opportunities for Change

Aboriginal peoples received a larger share of the full-time hirings and a slightly smaller share of the full-time promotions reported by employers in Transportation sector in 1988. Employers reported that 357 (1.08%) of the full-time hirings and 97 (.74%) of the full-time promotions went to aboriginal peoples. No aboriginal peoples were hired into Upper level Manager occupations, while two were promoted into these occupations. One aboriginal person was hired into Middle and Other Manager occupations, and one was hired into Professional occupations.

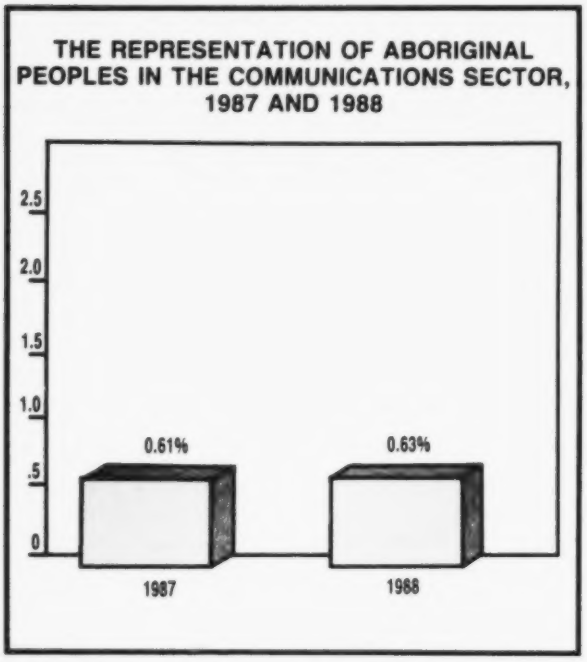
Communications Sector

The representation of aboriginal peoples in the Communications sector has not significantly increased since the first reporting year. A total of 1093 aboriginal peoples, representing .63% of the sector, were reported in 1988. The representation of aboriginal peoples was lower than this in two of the three Communications subsectors. In Telecommunications Broadcasting, fewer than one in every 200 employees (.49%) were aboriginal peoples, and aboriginal peoples represented .52% of the reported Telecommunications Carrier employees. The representation of aboriginal peoples in Postal and Courier Service was slightly higher at .82%.

Occupational Profile

Aboriginal peoples were underrepresented in all occupations in the Communications sector, especially in the Upper level Manager, Professional, and Semi-Professional and Technician occupational groups. Since the first reporting year, the representation of the group has increased very slightly in several occupations. The largest increase occurred in Other Manual Workers.

43



Salaries

The full-time wage gap between aboriginal men and all men employed in Communications narrowed by .70% in 1988, while the full-time wage gap between aboriginal women and all women employed in the Communications sector increased by 1.30%. The estimated average full-time salary of aboriginal men was $33,167, or 93.55% of the average male salary in Communications. The estimated average full-time salary of aboriginal women was $26,892, or 92.37% of the average full-time salary paid to all women. Aboriginal women were paid 81.08% of the average full-time salary paid to aboriginal men.

Net Effect of Hirings and Terminations

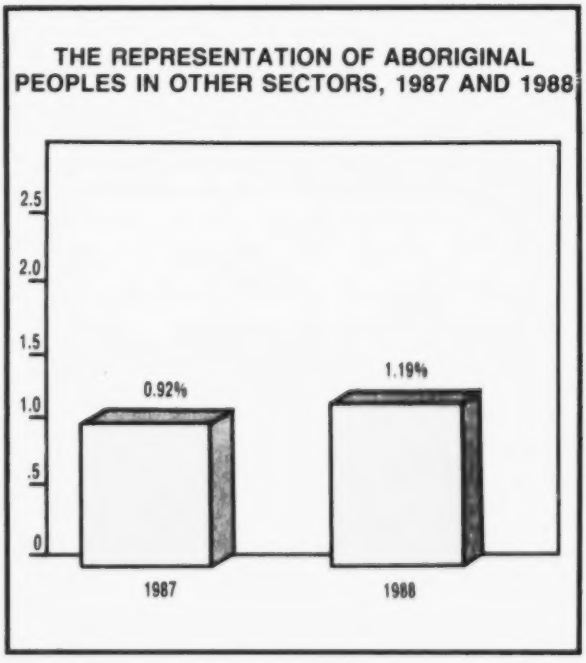
There was very little net employment growth for aboriginal peoples from hirings and terminations in the Communications sector in 1988. Communications sector employers reported that 85 aboriginal people were hired in 1988 and that 78 were terminated. The net effect of the two activities was an increase of 7 aboriginal peoples.

Opportunities for Change

A low proportion of the opportunities available in the Communications sector went to aboriginal peoples. They were hired in 47 (.46%) of 10,185 instances. Almost half of these hirings were for Clerical occupations. Aboriginal peoples were promoted in 64, or .56%, of the 11,499 instances reported by Communications employers. Again, about half of these were into Clerical positions. Aboriginal peoples' share of hirings and promotions have shown slight increases since the first reporting year.

Other Sectors

There has been some improvement in the representation of aboriginal peoples in the Other sectors since the first reporting year. A total of 527 aboriginal peoples were reported in Other sectors for 1988, representing 1.19% of all employees reported for these sectors. The representation of aboriginal peoples was highest (3.49%) in uranium mining. The representation of the group was lowest (.32%) in nuclear research and manufacturing.



Occupational Profile

The full-time occupational profile of aboriginal men shows that they were more heavily concentrated in Semi-skilled Manual occupations than all men employed in these sectors. Aboriginal women were more concentrated in Service Worker occupations than were all women. Both aboriginal men and women were underrepresented in Upper level Manager, Middle and Other Manager and Professional occupations.

Salaries

The wage gap between aboriginal peoples and other employees has increased since the first reporting year. The estimated average salary of aboriginal men was $34,686, or 92.05% of the average full-time male salary. The corresponding salary for aboriginal women was $22,330, or 82.28% of the average full-time salary paid to all women.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers reported 80 hirings and 64 terminations of aboriginal peoples in 1988. The net effect of these two activities was to increase the number of aboriginal peoples by 16.

Opportunities for Change

The pattern of full-time hirings and promotions reinforced the existing occupational distribution of aboriginal peoples. Employers reported that 64 aboriginal peoples were hired into full-time employment and 52 were promoted. Most of these hirings and promotions were into Clerical, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations.

Table 2
Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	791	1,664	948	489	3,892
	Men	123	1,436	514	401	2,474
	Women	668	228	434	88	1,418
	Women%	84.45%	13.70%	45.78%	18.00%	36.43%
Part-time	All	167	87	127	8	389
	Men	5	55	40	4	104
	Women	162	32	87	4	285
	Women%	97.01%	36.78%	68.50%	50.00%	73.26%
Temporary	All	5	30	18	30	83
	Men	0	23	10	19	52
	Women	5	7	8	11	31
	Women%	100.00%	23.33%	44.44%	36.67%	37.35%
Overall	All	963	1,781	1,093	527	4,364
	Men	128	1,514	564	424	2,630
	Women	835	267	529	103	1,734
	Women%	86.71%	14.99%	48.40%	19.54%	39.73%

Table 3
Representation Aboriginal Peoples by Province and Sector*

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	0.39%	0.24%	1.03%	0.00%	0.50%
Nova Scotia	0.63%	0.41%	0.66%	0.21%	0.47%
New Brunswick	0.62%	0.40%	0.46%	*	0.47%
Prince Edward Island	0.00%	0.25%	0.00%	*	0.14%
Quebec	0.33%	0.43%	0.41%	0.41%	0.40%
Ontario	0.62%	0.88%	0.60%	0.65%	0.69%
Manitoba	0.72%	1.41%	1.29%	1.94%	1.37%
Saskatchewan	0.24%	0.68%	1.09%	3.70%	1.45%
Alberta	0.61%	0.75%	0.82%	0.49%	0.70%
British Columbia	0.50%	1.12%	0.66%	1.17%	0.82%
Yukon	*	7.93%	2.66%	*	4.47%
North West Territories	10.53%	13.84%	11.88%	3.05%	11.33%
Canada**	0.55%	0.86%	0.63%	1.19%	0.73%

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports

** These representation figures are calculated from the sum of national reports all other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Full-time Occupational Distributions for Aboriginal Peoples by Sex and Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	0.81%	0.00%	0.35%	0.00%	0.58%	0.23%	0.25%	0.00%	0.40%	0.07%
Middle and other managers	35.77%	10.03%	2.58%	1.75%	15.18%	19.82%	8.73%	4.55%	7.52%	11.35%
Professionals	9.76%	5.54%	0.42%	0.44%	5.06%	1.15%	1.25%	2.27%	1.98%	3.17%
Semi-professionals and technicians	0.00%	0.75%	3.34%	0.00%	7.98%	3.23%	6.73%	2.27%	4.69%	1.48%
Supervisors	3.25%	7.34%	0.84%	4.39%	3.31%	2.76%	1.25%	5.68%	1.54%	5.36%
Foremen/women	0.00%	0.00%	9.05%	0.00%	0.39%	0.46%	6.48%	1.14%	6.39%	0.21%
Clerical workers	40.65%	76.20%	3.83%	44.74%	37.55%	67.28%	2.24%	45.45%	12.41%	66.50%
Sales workers	3.25%	0.00%	2.09%	14.04%	0.39%	3.00%	0.25%	0.00%	1.50%	3.17%
Service workers	3.25%	0.00%	2.99%	16.23%	0.00%	0.00%	3.74%	25.00%	2.51%	4.16%
Skilled crafts and trades workers	0.81%	0.00%	17.55%	1.32%	21.21%	1.38%	11.47%	1.14%	16.49%	0.71%
Semi-skilled manual workers	0.81%	0.00%	35.58%	7.02%	4.47%	0.69%	39.40%	7.95%	28.01%	1.83%
Other manual workers	1.63%	0.15%	21.38%	10.09%	3.89%	0.00%	20.20%	4.55%	16.57%	1.97%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 5
Representation of Aboriginal Peoples by Occupational Group and Industrial Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	0.07%	0.30%	0.35%	0.14%	0.22%
Middle and other managers	0.30%	0.39%	0.64%	0.61%	0.45%
Professionals	0.30%	0.19%	0.48%	0.18%	0.31%
Semi-professionals and technicians	0.31%	0.43%	0.45%	0.80%	0.48%
Supervisors	0.60%	0.51%	0.81%	0.65%	0.59%
Foremen/women	0.00%	1.32%	0.28%	1.52%	1.23%
Clerical workers	0.68%	0.63%	0.71%	0.76%	0.69%
Sales workers	0.78%	0.68%	0.33%	0.16%	0.57%
Service workers	0.88%	0.63%	0.00%	1.88%	0.80%
Skilled crafts and trades workers	0.64%	0.79%	0.57%	1.21%	0.73%
Semi-skilled manual workers	0.73%	1.01%	0.59%	2.47%	1.12%
Other manual workers	0.94%	1.47%	0.80%	1.54%	1.41%
Total	0.55%	0.66%	0.63%	1.19%	0.73%

Table 6
Estimated Average Salaries for Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector*

Industrial Sector		Aboriginal Peoples Full-time	Part-time	Overall
Banking	All	$24,053	$13,600	$22,153
	Men	$33,928	*	$33,032
	Women	$22,234	$13,681	$20,485
	Women/Men	65.53%	*	62.02%
Transportation	All	$30,226	$11,408	$29,226
	Men	$31,534	$10,705	$30,772
	Women	$21,586	$12,266	$20,201
	Women/Men	68.45%	114.58%	65.65%
Communications	All	$30,294	$23,563	$29,369
	Men	$33,167	$20,750	$32,028
	Women	$26,892	$24,856	$26,534
	Women/Men	81.08%	119.79%	82.84%
Other Sectors	All	$32,462	*	$31,421
	Men	$34,686	*	$33,807
	Women	$22,330	*	$21,602
	Women/Men	64.38%	*	63.90%
All Sectors	All	$29,264	$16,485	$27,955
	Men	$32,507	$15,398	$31,649
	Women	$23,578	$16,820	$22,368
	Women/Men	72.53%	109.24%	70.68%

* Note: an asterix replaces a value when there are less than 10 peopie

Table 7
Hirings, Terminations and Net Effect for Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector

Sector		Full-time Hirings	Full-time Termi-nations	Full-time Net Effect	Part-time Hirings	Part-time Termi-nations	Part-time Net Effect	Overall Hirings	Overall Termi-nations	Overall Net Effect
Banking	Total	71	124	(53)	49	46	3	122	171	(49)
	Men	15	17	(2)	2	4	(2)	17	21	(4)
	Women	56	107	(51)	47	42	5	105	150	(45)
Transportation	Total	357	263	94	72	46	26	438	322	116
	Men	261	213	48	46	39	7	312	264	48
	Women	96	50	46	26	7	19	126	58	68
Communications	Total	47	58	(11)	25	14	11	85	78	7
	Men	21	35	(14)	18	6	12	47	44	3
	Women	26	23	3	7	8	(1)	38	34	4
Other Sectors	Total	64	58	6	5	1	4	80	64	16
	Men	45	41	4	3	1	2	58	46	12
	Women	19	17	2	2	0	2	22	18	4
All Sectors	Total	539	503	36	151	107	44	725	635	90
	Men	342	306	36	69	50	19	434	375	59
	Women	197	197	0	82	57	25	291	260	31

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Aboriginal Peoples by Occupational Group and Sector

Occupational Groups	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	0	2	0.00%	1.11%	0	0	0.00%	0.00%
Middle and other managers	3	38	0.13%	0.32%	1	6	0.12%	0.35%	4	11	0.43%	0.53%
Professionals	2	14	0.12%	0.30%	1	0	0.13%	0.00%	1	3	0.17%	0.62%
Semi-professionals and technicians	0	0	0.00%	0.00%	5	6	0.30%	0.46%	7	2	0.39%	0.21%
Supervisors	0	16	0.00%	0.55%	0	2	0.00%	0.30%	1	5	0.67%	0.56%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	2	14	0.60%	1.05%	0	1	0.00%	0.65%
Clerical workers	63	115	0.58%	0.71%	58	14	0.87%	0.49%	23	32	0.69%	0.61%
Sales workers	1	1	1.54%	0.86%	20	1	1.38%	0.33%	2	2	0.22%	0.49%
Service workers	1	0	1.45%	0.00%	27	3	0.93%	1.41%	0	0	0.00%	0.00%
Skilled crafts and trades workers	0	0	0.00%	0.00%	21	11	0.72%	0.70%	4	6	0.39%	0.73%
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	116	16	1.20%	1.01%	3	1	0.56%	0.37%
Other manual workers	1	0	2.94%	0.00%	106	22	2.00%	2.30%	2	1	0.27%	0.85%
Total	71	184	0.46%	0.51%	357	97	1.08%	0.74%	47	64	0.46%	0.56%

Occupational Groups	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	1	0.00%	1.67%	0	3	0.00%	0.51%
Middle and other managers	0	4	0.00%	0.62%	8	59	0.19%	0.36%
Professionals	2	1	0.39%	0.18%	6	18	0.17%	0.29%
Semi-professionals and technicians	3	2	0.90%	0.55%	15	10	0.38%	0.33%
Supervisors	0	2	0.00%	1.16%	1	25	0.12%	0.54%
Foremen/women	0	1	0.00%	0.52%	2	16	0.52%	0.95%
Clerical workers	14	3	1.89%	0.44%	158	164	0.73%	0.66%
Sales workers	0	0	0.00%	0.00%	23	4	0.91%	0.46%
Service workers	10	0	2.32%	0.00%	38	3	1.10%	1.11%
Skilled crafts and trades workers	6	5	2.96%	2.75%	31	22	0.74%	0.84%
Semi-skilled manual workers	13	24	3.39%	4.91%	132	41	1.24%	1.74%
Other manual workers	16	9	1.36%	2.18%	125	32	1.73%	2.13%
Total	64	52	1.54%	1.35%	539	397	0.86%	0.61%

PERSONS WITH DISABILITIES

1. Profile of Persons with Disabilities in the Canadian Labour Force[1]

Between 1984 and 1986, the number of employed persons with disabilities increased by some 11%. In 1986, the participation rate for people who were limited at work by their disability was, however, quite low (37.7%) compared to the Canadian participation rate (66.5%). The participation rate for women with disabilities (limited at work) was only 28.4%, compared to 64.4% for Canadian women in general.

The unemployment rate in 1986 for persons with disabilities who were limited at work was 20%, almost double the Canadian unemployment rate. The unemployment rate for women with disabilities was 21.6%, more than 10% higher than the rate for Canadian women.

There were substantial differences in the occupational profiles of persons with disabilities with limitations at work in comparison to the total work force. Fewer than 2% of persons with disabilities with limitations at work were Upper level Managers. Some 3.3% were Middle or Other Managers. Fewer than 7% of persons with disabilities with limitations at work were Professionals.

In 1985, the average employment income of the total population, between the ages of 15 and 64, that worked full-time was $26,781.

Men with disabilities (limited at work) of the same category were paid an average of $24,755, while disabled women had a significantly lower income of $17,455. This was approximately 13% lower than the salary of women who worked full-time in 1985.

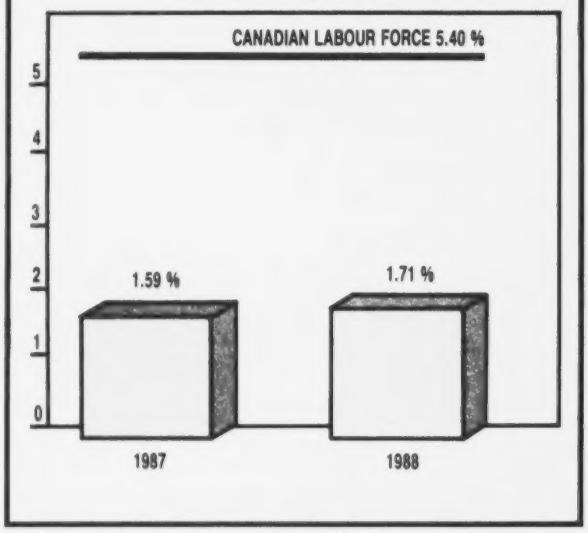
It is important to note that, even in their highest-paying fields, women were paid less than men. For example, disabled women in Professional occupations earned only 74% of the salary that disabled men received for the same work. Furthermore, they were also paid 3% less than their counterparts in the total population.

Disabled persons who were limited at work were paid consistently less than the total work force; the exception was men with disabilities in Service Worker occupations, who made 2% more than their colleagues in the total population. However, disabled women were paid less (23%-26%) per year than men with disabilities in each occupational group.

2. Profile of Persons with Disabilities in the Work Force Under the Act

Persons with disabilities remained underrepresented in the work force under the Employment Equity Act in 1988. The 10,289 persons with disabilities reported by employers constituted 1.71% of all employees reported under the Act. Persons with disabilities also remained underrepresented in each province for which employers provided a report. There was a slight increase (.12%) in the reported representation of persons with disabilities since the first reporting year.

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT, 1987 AND 1988 AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



[1] The following information is based on the statistics drawn from the Health and Activity Limitation Survey. Since not all disabilities affect work activities, the information was divided into two categories: people who are limited by their disability and those who are not.

The participation rate for people who were limited by their disability was much lower than that for persons with disabilities who indicated that they were not limited at work. There were also substantial differences in the occupational profiles of persons with disabilities with limitations at work in comparison to other persons with disabilities, whose statistics were closer to those of the total population.

The representation of women in this designated group was lower than that for other designated groups and in the work force. Women represented about one-third (35.60%) of persons with disabilities reported by employers and nearly three-quarters (74.80%) of persons with disabilities employed part-time.

Occupational Profile

The reported representation of persons with disabilities increased slightly in all occupations except Upper level Managers and Service Workers. However, in only one occupational group (Foremen/Women) did they represent more than 2% of the employees. Both full-time men and women with disabilities were more likely than all full-time men and women to work in Clerical occupations. About 70% (70.18%) of women with disabilities and 18.14% of men with disabilities who worked full-time were in Clerical occupations. This trend was more marked in part-time employment. Over 90% (90.73%) of women with disabilities and nearly 60% (56.08%) of men with disabilities were Clerical Workers.

Salaries

Men and women with disabilities were paid slightly lower average full-time salaries than all full-time men and women in the work force. The estimated average full-time salary for men with disabilities was $35,543, or 98.03% of the average salary for full-time male employees. The estimated average salary for women with disabilities was $24,406, or 94.46% of women's average full-time salary. The full-time salary distribution of women with disabilities reflected the wage gap between them and all women. More than six of ten women with disabilities (61.76%), versus 53.02% of all women working full-time, were paid less than $25,000.

The wage gap between men and women with disabilities has not narrowed since the first reporting year. Women with disabilities were paid 68.67% of the average full-time salary paid to men with disabilities. The wage gap (31.33%) was higher than that between all men and women reported under the Act (28.74%), and between men and women in other designated groups.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force Under the Act by Sex

	Persons with Disabilities		The Work Force	
Occupational Group	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**
Upper-level managers	1.24%	0.06%	1.43%	0.14%
Middle and other managers	15.41%	10.33%	15.44%	13.33%
Professionals	4.99%	5.60%	5.37%	5.90%
Semi-professionals and technicians	6.02%	1.88%	7.47%	2.55%
Supervisors	2.80%	6.73%	2.69%	5.44%
Foremen/women	4.24%	0.03%	3.91%	0.14%
Clerical workers	18.14%	70.18%	14.83%	63.15%
Sales workers	1.66%	2.17%	2.29%	3.59%
Service workers	1.58%	1.52%	1.88%	3.94%
Skilled crafts and trades workers	17.61%	0.38%	17.38%	0.42%
Semi-skilled manual workers	16.52%	0.62%	18.87%	0.74%
Other manual workers	9.79%	0.52%	8.43%	0.66%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

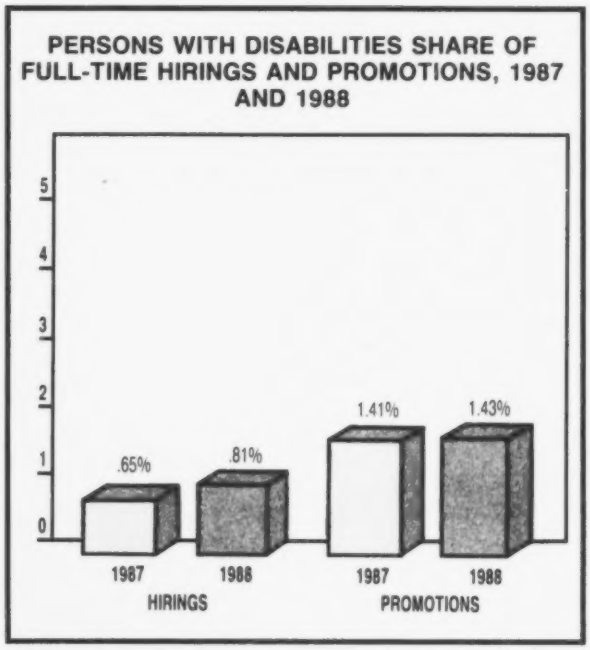
Net Effect of Hirings and Terminations

Employers reported 1051 hirings and 1143 terminations of persons with disabilities during 1988. The net effect of these two activities was to reduce the number of persons with disabilities in the work force by 92. Job losses were higher in full-time employment, with more terminations than hirings in all occupations. The net effect of hirings and terminations in full-time employment was to reduce the number of persons with disabilities employed by 439.[2]

Opportunities for Change

A low share of the full-time opportunities available in the work force went to persons with disabilities. There was a slight increase (.16%) in the group's share of full-time hirings and negligible change in their share of promotions since the first reporting year. Employers reported that 512, or .81%, of the full-time hirings and 930, or 1.43%, of the full-time promotions went to persons with disabilities. Both these percentages were lower than the reported representation (1.78%) of persons with disabilities in full-time employment. The group's share of the opportunities available was also low in all occupations.

[2] Almost all the net employment growth for persons with disabilities occurred in temporary employment, in which the reporting requirements for terminations are not as comprehensive. Please see "Notes on the Data" for an explanation of the net effect of hirings and terminations.



Banking Sector

The reported representation of persons with disabilities has increased slightly since the first reporting year. However, they remained underrepresented in the Banking sector in 1988. Banking employers reported 3549 persons with disabilities. This represented 2.02% of all Banking employees and was slightly higher than the group's 1.80% representation in the first reporting year. The group's representation was less than 3% in all provinces for which Banking employers provided a report, with the exception of the Northwest Territories and Prince Edward Island, where it was 4.21% and 4.10% respectively. While women with disabilities held the majority (68.24%) of the group's jobs in Banking, there were proportionately more men with disabilities employed in the sector.

Occupational Profile

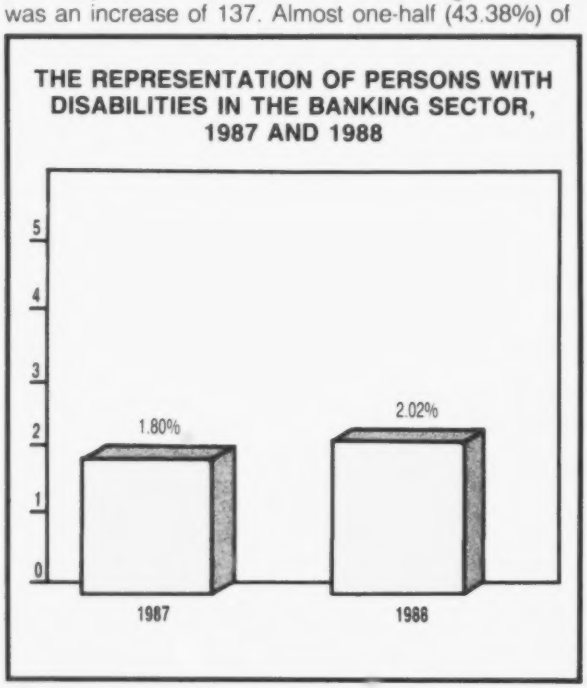
Persons with disabilities were underrepresented in each occupational group in the Banking sector. Full-time men and women with disabilities were more concentrated in Clerical occupations than were full-time men and women employees in Banking. In part-time employment, nearly all persons with disabilities (95.05%) were employed in Clerical occupations. They were also slightly less likely to work as Middle and Other Managers, and Professionals.

Salaries

Men and women with disabilities in the Banking sector continued to receive slightly lower average salaries than other Banking employees in 1988. The estimated average full-time salary paid to men with disabilities was $40,362, or 96.46% of the average salary of full-time male employees in Banking. The estimated average full-time salary of women with disabilities was $22,992, or 96.63% of the average salary paid to women working full-time in Banking. Women with disabilities were paid less than 60% (56.96%) of the average full-time salary paid to men with disabilities.

Net Effect of Hirings and Terminations

The net effect of the 657 hirings and 520 terminations of persons with disabilities in Banking in 1988 was an increase of 137. Almost one-half (43.38%) of



the hirings were for temporary positions. In full-time employment, there were 163 more terminations than hirings of persons with disabilities. There were more terminations than hirings in all full-time occupations except Clerical Workers.

Opportunities for Change

The share of full-time hirings for persons with disabilities has improved since the first reporting year. The group's share of full-time promotions, however, remained stable. Banking employers reported 221 hirings and 570 promotions of persons with disabilities for full-time occupations during 1988. The group's share of full-time hirings was 1.42%, versus .74% in the first reporting year, and its share of full-time promotions was 1.56%. More than three-quarters (75.11%) of all full-time hirings of persons with disabilities were into Clerical Worker occupations.

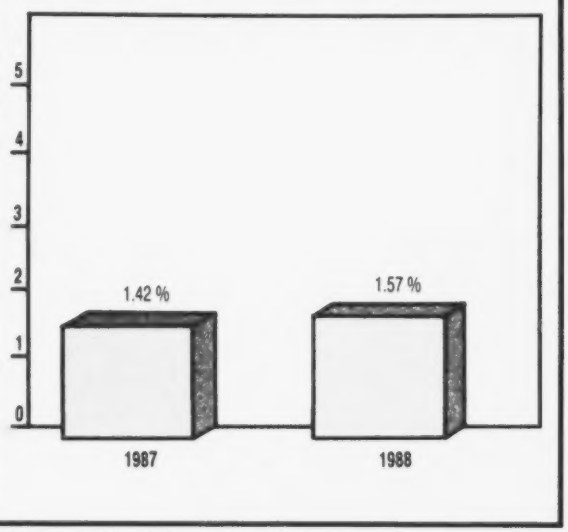
Transportation Sector

While the representation of persons with disabilities in the Transportation sector remained low, it increased slightly to 1.57% from the 1.42% recorded for the first reporting year. Employers reported 3279 persons with disabilities, most of whom (88.53%) were men. Representation was less than 2% in each of the Transportation subsectors except Services Incidental to Water Transportation (2.06%), Public Passenger Transit Systems (3.55%) and Pipeline Transport (4.07%). Slight decreases in the group's representation were reported in Public Passenger Transit Systems, Truck Transportation and Pipeline Transport. It is now lowest in Air Transportation (1.01%) and highest in Pipeline Transport (4.07%). Persons with disabilities were also underrepresented in each province for which Transportation employers provided reports, with the highest representation in New Brunswick (2.29%) and the lowest in the Northwest Territories and Yukon.

Occupational Profile

Persons with disabilities continued to be underrepresented in each occupational group in Transportation, particularly in Upper level Manager and

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE TRANSPORTATION SECTOR, 1987 AND 1988



Professional occupations. Both men and women with disabilities were more concentrated in Clerical occupations than were all men and women working full-time in the Transportation sector.

The gender division of labour was evident in the occupational distributions of men and women with disabilities. More than 80% (80.12%) of the women employed full-time held positions in Clerical, Sales and Service occupations, whereas nearly two-thirds (64.37%) of men with disabilities worked in Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual occupations or Other Manual occupations.

Salaries

There were no significant differences in the estimated average full-time salaries of persons with disabilities and the average full-time salaries of other Transportation employees. Men with disabilities were paid $34,898, or 99.57% of the average male salary, and women with disabilities were paid $26,451, or 100.72%

of the average salary of female employees in the Transportation sector. Both men and women with disabilities were slightly less likely than other employees in the Transportation sector to be paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

The net effect of the 249 hirings and 340 terminations of persons with disabilities in the Transportation sector was to reduce the number of persons with disabilities by 91. There were 118 more terminations than hirings of persons with disabilities in full-time employment and 24 more hirings than terminations in part-time employment.

Opportunities for Change

Transportation employers reported that they hired 198 and promoted 177 persons with disabilities into full-time positions during 1988. The group's share of full-time hirings has increased slightly from .56% in 1987 to .60% in 1988, and their share of full-time promotions (1.35%) has remained stable. The share of hirings and promotions for persons with disabilities was low compared to the group's 1.65% representation in full-time employment. The group's share of the opportunities was also low in most occupations.

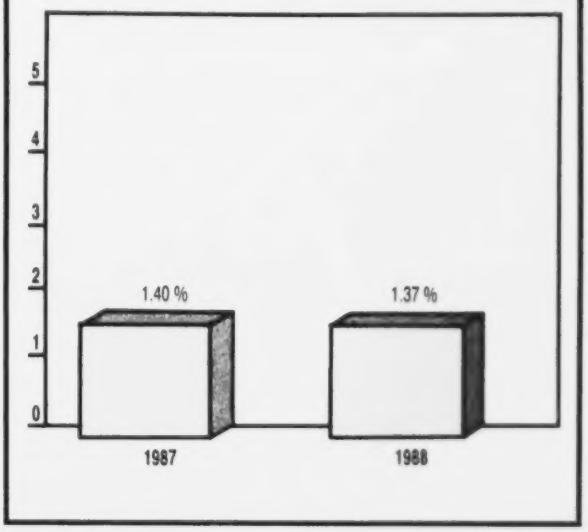
Communications Sector

The representation of persons with disabilities in the Communications sector did not improve in 1988. The reported representation of the group was 1.37% versus 1.40% in 1987. A total of 2387 persons with disabilities were reported, 30.58% of whom were women. The representation of persons with disabilities was low in the Communications subsectors, particularly in Telecommunications Broadcasting (1.24%) and Telephone and Telegraph Carriers (1.10%).

Occupational Profile

Persons with disabilities were underrepresented in all Communications sector occupations, with no noticeable improvement over the first reporting year. In fact, some occupations showed a slight decrease in the group's representation. Both men and women with disabilities were more heavily concentrated in

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE COMMUNICATIONS SECTOR, 1987 AND 1988



Clerical occupations than were other Communications employees. In full-time employment, 38.72% of men with disabilities and 71.03% of women with disabilities were Clerical Workers.

Salaries

Men with disabilities had an estimated full-time salary of $33,908, or 95.64% of the average full-time salary of men in the sector. The average full-time salary of women with disabilities was $27,735, or 95.27% of that for all women in Communications. In the Communications sector, the wage gap between men and women with disabilities was lower than in any other sector. Women with disabilities were paid 81.80% of the average full-time salary of men with disabilities.

Net Effect of Hirings and Terminations

There were more terminations than hirings of persons with disabilities in most full-time occupations in Communications. The overall net effect of the 103 hirings and 172 terminations during 1988 was to reduce the number of persons with disabilities by 69. In full-time

employment, the net effect was a reduction of 84, and in part-time employment, an increase of 14.

Opportunities for Change

The share of opportunities in full-time employment for persons with disabilities in the Communications sector remained very low and has not significantly improved since the first reporting year. A total of 61 (.60%) of the 10,185 full-time hirings and 125 (1.09%) of the 11,499 promotions in 1988 went to persons with disabilities. The group's share of full-time hirings was less than 1% in all occupational groups except Upper level Manager occupations, in which one of the 83 hirings (1.20%) went to the group.

Other Sectors

Employers in the Other sectors reported 1074 persons with disabilities in 1988. This constituted a slight increase in the group's representation, to 2.43% from 2.32% in the first reporting year. Representation in the subsectors varied from a high of 2.98% in nuclear research and manufacturing to 1.96% in the Grain Elevator industry and 1.98% in uranium mining. Women made up 12.57% of persons with disabilities reported in Other sectors.

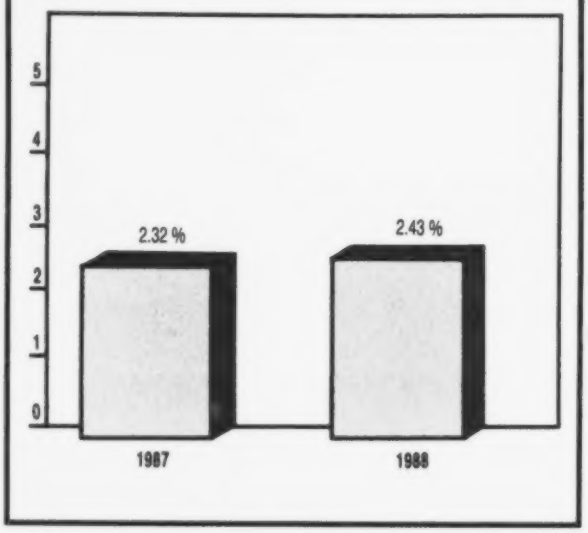
Occupational Profile

The full-time occupational profile of persons with disabilities in Other sectors indicated less occupational segregation than is usual for the group. Persons with disabilities had a representation of more than 3% in two occupations: Foremen/Women and Skilled Crafts and Trades.

Salaries

The average salary paid to persons with disabilities in Other sectors was lower than for all employees in these sectors, and the wage gaps have not narrowed since the first reporting year. Men with disabilities were paid an estimated full-time salary of $34,675, or 92.03% of the average full-time male salary in Other

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE OTHER SECTORS, 1987 AND 1988



sectors. Women with disabilities were paid an average full-time salary of $25,130, or 92.60% of the full-time salary of women working full-time in Other sectors.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers reported that 42 persons with disabilities were hired and 111 were terminated during 1988. The net effect of these two activities was to reduce the number of persons with disabilities by 69. There were more terminations than hirings of persons with disabilities in all full-time occupations except Professional, Sales and Other Manual occupations.

Opportunities for Change

Persons with disabilities received 32, or .77%, of the full-time hirings and 58, or 1.51%, of the full-time promotions reported by employers in 1988. Their share of the full-time hirings has decreased slightly since the first reporting year, and their share of promotions has increased slightly.

Table 2
Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	3,081	3,182	2,171	1,048	9,482
	Men	1,075	2,835	1,560	923	6,393
	Women	2,006	347	611	125	3,089
	Women%	65.11%	10.91%	28.14%	11.93%	32.58%
Part-time	All	465	76	196	13	750
	Men	52	49	82	6	189
	Women	413	27	114	7	561
	Women%	88.82%	35.53%	58.16%	53.85%	74.80%
Temporary	All	3	21	20	13	57
	Men	0	19	15	10	44
	Women	3	2	5	3	13
	Women%	100.00%	9.52%	25.00%	23.08%	22.81%
Overall	All	3,549	3,279	2,387	1,074	10,289
	Men	1,127	2,903	1,657	939	6,626
	Women	2,422	376	730	135	3,663
	Women%	68.24%	11.47%	30.58%	12.57%	35.60%

Table 3
Representation of Persons with Disabilities by Province and Sector*

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	1.11%	0.95%	1.28%	1.20%	1.11%
Nova Scotia	2.06%	1.21%	2.49%	8.76%	3.20%
New Brunswick	1.83%	2.29%	2.15%	*	2.15%
Prince Edward Island	4.10%	0.63%	1.91%	*	1.80%
Quebec	1.36%	1.22%	1.14%	1.52%	1.23%
Ontario	2.07%	1.65%	1.29%	1.77%	1.69%
Manitoba	2.46%	1.50%	1.57%	3.01%	1.99%
Saskatchewan	2.33%	1.85%	1.81%	1.63%	1.91%
Alberta	2.74%	1.81%	1.80%	2.31%	2.14%
British Columbia	2.34%	1.98%	1.60%	1.62%	1.94%
Yukon	*	0.00%	0.86%	*	0.58%
North West Territories	4.21%	0.58%	0.77%	1.22%	1.06%
Canada**	2.02%	1.57%	1.37%	2.43%	1.71%

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports

** These representation figures are calculated from the sum of national reports, all other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Full-time Occupational Distributions for Persons with Disabilities by Sex and Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	3.26%	0.05%	0.71%	0.29%	1.03%	0.00%	0.87%	0.00%	1.24%	0.06%
Middle and other managers	49.77%	10.17%	5.15%	4.90%	12.56%	14.57%	11.70%	7.20%	15.41%	10.33%
Professionals	14.98%	7.63%	1.52%	1.15%	4.10%	1.47%	5.53%	5.60%	4.99%	5.60%
Semi-professionals and technicians	1.49%	0.85%	5.11%	3.17%	9.62%	4.09%	8.02%	4.00%	6.02%	1.88%
Supervisors	4.19%	8.67%	1.76%	4.03%	4.17%	2.29%	2.06%	4.80%	2.80%	6.73%
Foremen/women	0.09%	0.00%	6.67%	0.29%	1.60%	0.00%	6.07%	0.00%	4.24%	0.03%
Clerical workers	22.23%	72.28%	9.42%	57.06%	38.72%	71.03%	5.42%	68.80%	18.14%	70.18%
Sales workers	0.37%	0.15%	2.75%	11.82%	1.28%	3.76%	0.43%	0.00%	1.66%	2.17%
Service workers	1.40%	0.15%	2.54%	11.24%	0.06%	0.33%	1.41%	2.40%	1.58%	1.52%
Skilled crafts and trades workers	0.65%	0.05%	23.77%	0.58%	19.42%	1.15%	15.38%	0.80%	17.61%	0.36%
Semi-skilled manual workers	0.28%	0.00%	28.08%	4.32%	3.85%	0.49%	21.34%	0.80%	16.52%	0.62%
Other manual workers	1.30%	0.00%	12.52%	1.15%	3.59%	0.82%	21.78%	5.60%	9.79%	0.52%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 5
Representation of Persons with Disabilities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	2.49%	1.27%	1.40%	1.12%	1.63%
Middle and other managers	2.01%	1.53%	1.12%	2.33%	1.68%
Professionals	1.94%	1.25%	1.05%	1.49%	1.60%
Semi-professionals and technicians	2.16%	1.39%	1.24%	2.22%	1.45%
Supervisors	2.36%	1.42%	1.65%	1.48%	1.91%
Foremen/women	1.56%	1.93%	1.80%	3.15%	2.08%
Clerical workers	1.99%	1.76%	1.45%	2.17%	1.77%
Sales workers	1.57%	1.13%	1.00%	0.65%	1.09%
Service workers	4.87%	0.86%	1.26%	0.96%	0.99%
Skilled crafts and trades workers	2.57%	2.08%	1.43%	3.71%	1.95%
Semi-skilled manual workers	2.19%	1.49%	1.62%	2.93%	1.64%
Other manual workers	4.40%	1.57%	1.89%	2.94%	1.91%
Total	2.02%	1.57%	1.37%	2.43%	1.71%

Table 6
Estimated Average Salaries for Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector*

Sector		Persons with Disabilities		
		Full-time	Part-time	Overall
Banking	All	$29,053	$11,258	$26,704
	Men	$40,362	$8,846	$38,908
	Women	$22,992	$11,562	$21,025
	Women/Men	56.96%	130.70%	54.04%
Transportation	All	$33,972	$11,283	$33,316
	Men	$34,898	$10,383	$34,347
	Women	$26,451	$12,917	$25,410
	Women/Men	75.79%	124.41%	73.98%
Communications	All	$32,171	$23,438	$31,383
	Men	$33,908	$22,454	$33,263
	Women	$27,735	$24,145	$27,115
	Women/Men	81.80%	107.53%	81.52%
Other Sectors	All	$33,536	$12,307.69	$33,127
	Men	$34,675	*	$34,375
	Women	$25,130	*	$24,444
	Women/Men	72.47%	*	71.11%
All Sectors	All	$31,913	$14,462	$30,567
	Men	$35,543	$15,298	$34,856
	Women	$24,406	$14,180	$22,816
	Women/Men	68.67%	92.69%	65.46%

* Note: an asterix replaces a value when there are less than 10 people

Table 7
Hirings, Terminations and Net Effect for Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector

Sector		Full-time			Part-time			Overall		
		Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect
Banking	Total	221	384	(163)	151	133	18	657	520	137
	Men	86	138	(52)	34	17	17	146	155	(9)
	Women	135	246	(111)	117	116	1	511	365	146
Transportation	Total	198	316	(118)	44	20	24	249	340	(91)
	Men	135	280	(145)	26	13	13	166	297	(131)
	Women	63	36	27	18	7	11	83	43	40
Communications	Total	61	145	(84)	33	19	14	103	172	(69)
	Men	34	115	(81)	23	10	13	63	130	(67)
	Women	27	30	(3)	10	9	1	40	42	(2)
Other Sectors	Total	32	106	(74)	5	4	1	42	111	(69)
	Men	21	97	(76)	4	3	1	30	101	(71)
	Women	11	9	2	1	1	0	12	10	2
All Sectors	Total	512	951	(439)	233	176	57	1,051	1,143	(92)
	Men	276	630	(354)	87	43	44	405	683	(278)
	Women	236	321	(85)	146	133	13	646	460	186

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Persons with Disabilities by Occupational Group and Sector

Occupational Groups	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	9	0.00%	3.77%	0	2	0.00%	1.11%	1	0	1.20%	0.00%
Middle and other managers	26	172	1.12%	1.45%	8	11	0.98%	0.64%	6	15	0.65%	0.73%
Professionals	16	71	0.93%	1.51%	7	3	0.89%	0.72%	5	3	0.83%	0.62%
Semi-professionals and technicians	2	6	1.20%	1.38%	6	18	0.36%	1.37%	12	10	0.67%	1.05%
Supervisors	5	46	1.74%	1.58%	6	5	1.61%	0.74%	0	13	0.00%	1.44%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	1	19	0.30%	1.42%	0	1	0.00%	0.65%
Clerical workers	166	265	1.54%	1.65%	69	45	1.03%	1.53%	25	59	0.75%	1.13%
Sales workers	2	1	3.08%	0.88%	5	2	0.34%	0.91%	5	1	0.84%	0.25%
Service workers	3	0	4.35%	0.00%	8	1	0.27%	0.46%	0	0	0.00%	0.00%
Skilled crafts and trades workers	0	0	0.00%	0.00%	34	23	1.16%	1.45%	2	15	0.19%	1.82%
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	26	28	0.27%	1.74%	4	6	0.75%	2.21%
Other manual workers	1	0	2.94%	0.00%	28	20	0.53%	2.01%	1	2	0.14%	1.71%
Total	221	570	1.42%	1.56%	198	177	0.60%	1.34%	61	125	0.60%	1.09%

Occupational Groups	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	1	0.00%	1.67%	1	12	0.33%	2.02%
Middle and other managers	4	10	2.12%	1.54%	44	208	1.04%	1.28%
Professionals	6	3	1.17%	0.55%	34	80	0.94%	1.30%
Semi-professionals and technicians	4	6	1.20%	1.64%	24	40	0.61%	1.30%
Supervisors	0	1	0.00%	0.58%	11	85	1.30%	1.40%
Foremen/women	0	2	0.00%	1.05%	1	22	0.26%	1.31%
Clerical workers	10	12	1.35%	1.75%	270	381	1.25%	1.53%
Sales workers	0	0	0.00%	0.00%	12	4	0.47%	0.46%
Service workers	2	0	0.46%	0.00%	13	1	0.38%	0.37%
Skilled crafts and trades workers	1	3	0.49%	1.65%	37	41	0.89%	1.57%
Semi-skilled manual workers	2	12	0.52%	2.45%	32	46	0.30%	1.96%
Other manual workers	3	8	0.25%	1.94%	33	30	0.46%	2.00%
Total	32	58	0.77%	1.51%	512	930	0.81%	1.43%

MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES

1. Profile of Members of Visible Minorities in the Canadian Labour Force

Between 1981 and 1986, the employment of members of visible minorities rose by 31.4%, from 564,370 to 741,615. Though the group's participation rate declined slightly during these years, to 72.1% of the Canadian labour force from 72.5%, it was higher than that of any other designated group in 1986. The participation rate for visible minority women was almost 9% higher than the overall rate for women in Canada.

Three factors affecting labour market demographics account for the high participation rate: the geographic concentration of visible minorities in major urban areas, affording better access to jobs; the high proportion of people between 25 and 44 years of age in the dominant working group; and a large proportion of women in the labour force.

In 1986, the unemployment rate of members of visible minorities was 10.8%. It was slightly higher for women than for men. The average annual salary for members of visible minorities was more than $2000 below that of the work force. Men were paid $3000 less than the overall average for men, while women received $1000 less than the average for all women. This wage disparity reflects differences between the occupational distribution of members of visible minorities and that of the Canadian work force. While about 6% of members of visible minorities (compared to slightly more than 8% of the total work force) were in Middle and Other Manager occupations and 13.6% were Professionals, almost 19% (compared to 15% of the total work force) were in Other Manual occupations.

The wage differential between visible minorities and Canadians in general increased between 1980 and 1985. The average annual salary for members of visible minorities working full-time fell from 81.0% to 79.4% of the national average. The ratio for visible minority men decreased from 93.4% to 91.6%, while the ratio for visible minority women increased slightly, from 61.0% to 61.8%. In Professional occupations and Skilled Crafts and Trades, visible minority men were paid more than the average salary for all men.

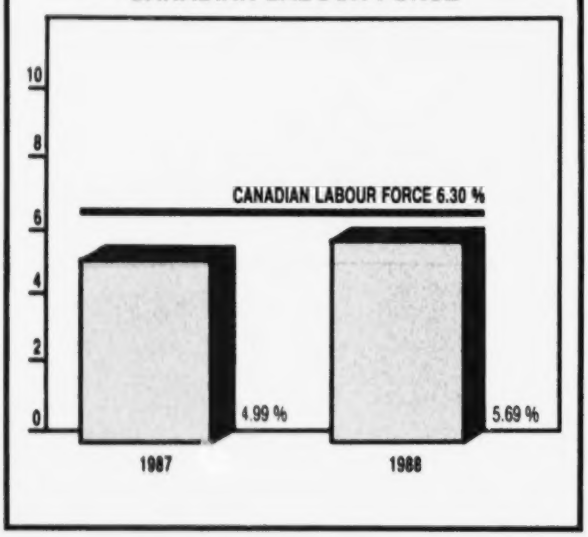
It remains true that visible minority women are doubly disadvantaged. The average full-time salary for visible minority women was $18,865, while that for all women was $19,995.

In general, members of visible minorities have attained a higher educational level than have other people in Canada. More than 50% of members of visible minorities, compared to 43% of Canadians as a whole, have some post-secondary education. While the educational level of both visible minority men and women is higher than that of men and women overall, proportionally fewer visible minority women than men have gone on to higher education.

2. Profile of Members of Visible Minorities in the Work Force under the Act[1]

Employers reported a total of 34,232 members of visible minorities, the majority (55.96%) of whom were women. The representation of the group has increased slightly since the first reporting year, to

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT, 1987 AND 1988 AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



[1] See "Notes on the Data".

5.69%. Despite the increase, members of visible minorities remained underrepresented in the work force under the Employment Equity Act in 1988.

Members of visible minorities were also underrepresented in each province for which employers provided a report, particularly Nova Scotia, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia. Since the first reporting year, Ontario and British Columbia have shown the largest increases in representation (about 1% each).

Members of visible minorities were highly concentrated in urban areas. Nearly 85% (84.47%) of members of visible minorities, versus 57.17% of the work force, were employed in the eight metropolitan census areas designated under the Employment Equity Act. Over half (53.65%) of the members of visible minorities reported under the Act were employed in Toronto.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force Under the Act by Sex

	Members of Visible Minorities		The Work Force	
Occupational Group	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	0.75%	0.05%	1.43%	0.14%
Middle and other managers	15.72%	10.16%	15.44%	13.33%
Professionals	16.53%	7.77%	5.37%	5.90%
Semi-professionals and technicians	4.99%	1.06%	7.47%	2.55%
Supervisors	3.48%	6.19%	2.69%	5.44%
Foremen/women	1.78%	0.06%	3.91%	0.14%
Clerical workers	23.16%	70.35%	14.83%	63.15%
Sales workers	1.80%	1.70%	2.29%	3.59%
Service workers	2.56%	1.73%	1.88%	3.94%
Skilled crafts and trades workers	16.85%	0.26%	17.38%	0.42%
Semi-skilled manual workers	7.84%	0.27%	18.87%	0.74%
Other manual workers	4.53%	0.41%	8.43%	0.66%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Occupational Profile

The occupational representation of members of visible minorities varies widely. They are underrepresented in several occupations, including Upper level Manager, Foremen/Women, Semi-skilled Manual and Other Manual occupations. The group's representation is higher in Professional, Clerical and Supervisor occupations.

The full-time occupational distribution of members of visible minorities differs considerably from that of the work force under the Act. Both men and women who are members of visible minorities are more heavily concentrated in Clerical and Professional occupations. In fact, 16.53% of full-time male employees who are members of visible minorities, versus 5.37% of all full-time male employees under the Act, worked in Professional occupations. More than 70% (70.35%) of full-time female employees who are members of visible minorities, versus 63.15% of all full-time female employees, worked in Clerical positions. In part-time employment, nearly all (89.03%) of women and over half (51.50%) of men worked in Clerical occupations.

Salaries

Both men and women who are members of visible minorities were paid slightly lower average full-time salaries than the average salaries of other full-time male and female employees. Men who are members of visible minorities were paid an average full-time salary of $34,837, or 96.08% of the average full-time salary for men. The average full-time salary paid to women who are members of visible minorities was $24,789, or 95.94% of the average salary paid to women working full-time. The wage gaps between visible minority men and all men and visible minority women and all women working full-time have both increased slightly since the first reporting year.

The lower average salaries of members of visible minorities were reflected in the group's full-time salary distribution. Both male and female members of visible minorities were more likely than other male and female employees to be paid less than $25,000. About one in five (20.50%) of the men working full-time and over 60% (62.08%) of the women working full-time were paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

Net employment growth resulting from hirings and terminations of members of visible minorities was significantly higher than in the work force under the Act. The net effect of the 7052 hirings and 4432 terminations was an increase of 2620, or 5.88%.[2]

[2] Please see "Notes on the Data" for an explanation of the net effect of hirings and terminations.

Most (72.60%) of the employment growth occurred in full-time employment, in contrast to the trend toward part-time employment in the work force. Clerical occupations accounted for most of the employment growth in both full-time and part-time employment.

Opportunities for Change

Hirings and promotions of members of visible minorities were up in 1988. The 4939 full-time hirings of members of visible minorities represented 7.85% of all full-time hirings, an increase over the 5.24% reported for 1987. The 4974 full-time promotions of members of visible minorities represented 7.66% of all full-time promotions, which was higher than the 6.92% share reported for 1987.

However, the pattern of hirings and promotions reinforced the existing occupational distribution of members of visible minorities. More than half (54.14%) of the full-time hirings were for Clerical occupations. This figure was substantially higher than the proportion (34.24%) of hirings for Clerical occupations in the work force. Professional occupations accounted for 10.10% of the full-time hirings of members of visible minorities, versus only 5.76% of the hirings in the work force.

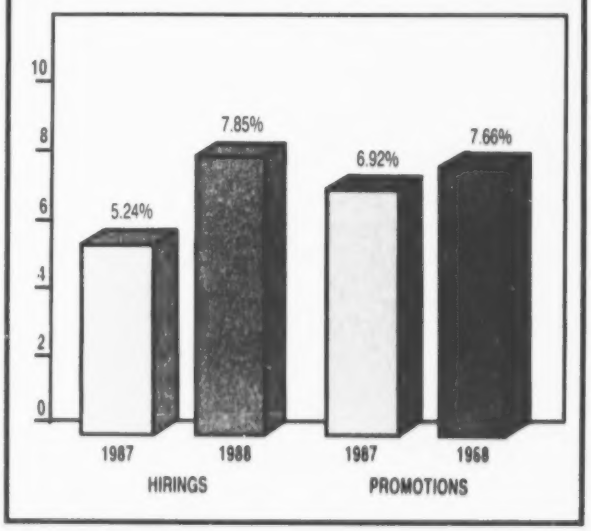
Banking Sector

The representation of members of visible minorities in the Banking sector has increased since the first reporting year. The 18,416 Banking employees who were members of visible minorities constituted 10.50% of the Banking work force, a figure that was 1.04% higher than in 1987. Nearly three-quarters (74.05%) of the visible minorities employed in Banking were women. More than half (53.80%) of all reported members of visible minorities were found in the Banking sector. The highest representation of members of visible minorities working in Banking was in Ontario (15.37%) and British Columbia (12.88%).

Occupational Profile

The representation of members of visible minorities increased in several occupational groups in the Banking sector, especially in Professional and Clerical occupations. However, the group remained

MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES' SHARE OF FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTIONS, 1987 AND 1988

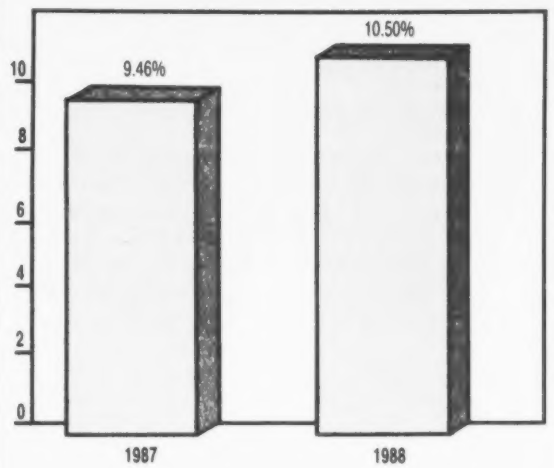


underrepresented in Upper level Manager occupations (3.81%). The full-time occupational distribution of visible minority men differed somewhat from that of all men in this sector. They were more than twice as likely as all men to work in Clerical jobs, and more likely to be found in Professional occupations. They were less likely to hold Middle and Other Manager positions. The full-time occupational distribution of visible minority women was similar to that of all women. However, they were slightly more concentrated in Clerical occupations than were all women in Banking.

Salaries

Men who are members of visible minorities continue to be paid less than all men in Banking. The average full-time salary of men who are members of visible minorities was $33,959, or 81.15% of the average full-time male salary in Banking. The average full-time salary of women who are members of visible minorities was $23,878, approximately the same (100.36%) as for all women in the sector. Women who are members of visible minorities were paid 70.31% of the salary of men in this group. The full-time wage

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE BANKING SECTOR, 1987 AND 1988



gaps between visible minority men and all men and visible minority women and all women in Banking have remained stable since the first reporting year.

The lower average salary of men who are members of visible minorities was reflected in their full-time salary distribution. More than one-third (36.21%) of men in this group, versus 19.42% of all men working full-time in Banking, were paid less than $25,000.

Net Effect of Hirings and Terminations

Hirings and terminations of members of visible minorities in the Banking sector in 1988 resulted in employment growth in both full-time and part-time occupations. The net effect of the 3491 hirings and 2317 terminations was to increase the number of visible minorities in the work force by 1174. Most of this employment growth occurred in full-time employment. This is in contrast to the net effect of all hirings and terminations in the Banking sector, which showed a reduction of full-time employment.

Net employment growth for members of visible minorities was concentrated in Clerical and Professional occupations, thus reinforcing the existing occupational distribution of visible minorities. There was, however, a net employment growth of 126 members of visible minorities in Middle and Other Manager occupations.

Opportunities for Change

The share of full-time hirings and promotions of members of visible minorities in Banking increased in 1988. Employers reported a total of 2652 full-time hirings of members of visible minorities, or 17.07% of all full-time hirings, and 3940 promotions, or 10.82% of all full-time promotions in Banking. Both these figures are higher than those for the first reporting year. The group's share of hirings and promotions also increased in most occupations.

Transportation Sector

Transportation employers reported 6748 members of visible minorities, 26.14% of whom were women. The representation of the group was 3.24%, an increase of .62% since the first reporting year. Despite the increase of representation in 1988, members of visible minorities continued to be underrepresented in the Transportation sector.

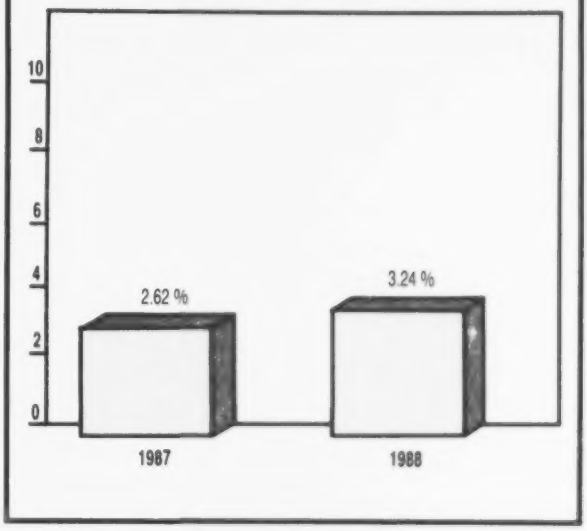
The representation of visible minorities in the Transportation subsectors ranged from 1.64% in Truck Transportation to 5.87% in Pipeline Transport and 4.77% in Air Transportation. The subsectors all showed some improvement over the first reporting year, with Air Transportation and Public Passenger Transit Systems reporting the largest increases.

Members of visible minorities were underrepresented in each province and territory for which Transportation employers provided a report except the Northwest Territories. Their representation was highest in Ontario and British Columbia.

Occupational Profile

Members of visible minorities were underrepresented in all occupational groups except Professional occupations, in which they held nearly one in ten jobs (9.45%). In the largest occupational group in Transportation, Semi-skilled Manual occupations, members of visible minorities constituted 1.69% of all employees.

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE TRANSPORTATION SECTOR, 1987 AND 1988



The full-time occupational distributions of the men and women who are visible minorities continued to reflect the gender division of labour in Transportation. Nearly 80% (79.37%) of the women were employed in Clerical, Sales, and Service occupations, whereas 59.70% of the men worked in Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual occupations and Other Manual occupations.

The full-time occupational distribution of men who are members of visible minorities, however, indicated that they were more heavily concentrated in Skilled Crafts and Trades occupations than were all men.

Salaries

Members of visible minorities were paid lower average full-time salaries than all full-time employees in the Transportation sector, and the wage gaps have increased slightly since the first reporting year. The average full-time salary for male members of visible minorities was $33,619, or 95.92% of the average full-time male salary. Women in this group were paid an average full-time salary of $25,515, or 97.16% of the average full-time salary paid to women in Transportation. Women who are members of visible minorities received 75.90% of the average salary paid to men who are members of visible minorities. This gap has also increased slightly since the first reporting year.

Net Effect of Hirings and Terminations

Hirings and terminations of members of visible minorities in the Transportation sector resulted in some net employment growth in 1988. The net effect of the 1854 hirings and 906 terminations was an increase of 948 employees. There were more hirings than terminations of members of visible minorities in each of the Transportation subsectors. Air Transportation accounted for most of the full-time employment growth (529 positions). There were more hirings than terminations of visible minorities in almost all occupational groups, with almost all of the full-time net employment growth occurring in Clerical occupations (246), Skilled Crafts and Trades (132) and Semi-skilled Manual occupations (105).

Opportunities for Change

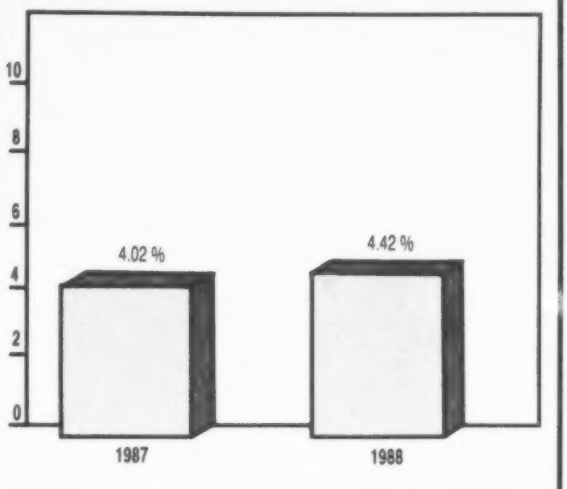
The share of both hirings and promotions in full-time employment for members of visible minorities has improved since the first reporting year. Employers reported 1465 hirings of members of visible minorities, or 4.43% of all hirings in the Transportation sector. This constituted an increase of 2.15% in the group's share of full-time hirings. Employers also reported 420 full-time promotions for members of visible minorities, or 3.20% of all full-time promotions; this was slightly higher than in 1987.

Increases in the group's share of hirings since 1987 were evident in several occupations, most notably Skilled Crafts and Trades, in which the proportion of hirings more than tripled to 9.01%, and Semi-skilled Manual occupations and Foremen/Women occupations, in which the group's share more than doubled. Small increases in the share of full-time promotions for members of visible minorities were noted in most occupations.

Communications Sector

Communications employers reported 7679 members of visible minorities, 42.86% of whom were women. The group's representation increased slightly, to 4.42% from the 4.02% recorded in the first reporting year. However, members of visible minorities

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE COMMUNICATIONS SECTOR, 1987 AND 1988



remained underrepresented in the Communications sector. They also remained underrepresented in each province and territory for which Communications employers submitted a report. Members of visible minorities were also underrepresented in each of the Communications subsectors, ranging from a low of 3.00% in Telecommunications Broadcasting to a high of 4.87% in Telephone and Telegraph Carriers.

Occupational Profile

All Communications occupations, except Professional and Other Manual occupations, continued to employ disproportionately low numbers of visible minorities. The group's representation was especially low in Upper level Manager, Middle and Other Manager, and Semi-Professional and Technician occupations. Since the first reporting year, however, representation has improved slightly in all occupations except those of Service Workers. Members of visible minorities were more likely than all Communications employees to work in Professional occupations. Female members of visible minorities were more heavily concentrated in Clerical occupations than were other women.

Salaries

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was $36,074. This was slightly higher than the average full-time male salary in Communications. Women who are members of visible minorities were paid $28,305, or 97.27% of the average full-time salary of women in Communications. The full-time wage gap between visible minority women and all women in Communications has increased slightly since the first reporting year.

Net Effect of Hirings and Terminations

Hirings and terminations of members of visible minorities in the Communications sector resulted in employment growth in 1988. The net effect of the 1477 hirings and 1094 terminations was an increase of 383. Over half (56.66%) of this increase occurred in part-time employment, mostly in Clerical and Semi-skilled Manual occupations. Growth in full-time employment occurred in Clerical occupations, Skilled Crafts and Trades, and Semi-skilled Manual occupations.

Opportunities for Change

The representation of visible minorities in full-time hirings in the Communications sector has increased since the first reporting year, while the group's representation in full-time promotions has remained stable. Communications employers reported 620 hirings of members of visible minorities, or 6.09% of all full-time hirings, and 501 promotions, or 4.36% of all full-time promotions. The group's share of full-time hirings increased from 4.30% recorded for the first reporting year.

The group's share of hirings has also increased slightly in most occupations, particularly Supervisor, Professional and Clerical occupations. However, members of visible minorities received less than 3% of the full-time hirings for Upper level Manager positions, and Semi-Professional and Technician occupations.

Other Sectors

Employers in Other sectors reported 1389 members of visible minorities, one-third of whom were women. The representation of visible minorities was 3.14%. This was .56% higher than the representation of visible minorities in the first reporting year.

The representation of the group varied in the subsectors from a high in nuclear research and manufacturing (5.66%) to a low of 1.15% in Grain Elevators. The representation of visible minorities increased in each of the subsectors, with the largest increase occurring in uranium mining (.56%).

Occupational Profile

The full-time occupational profile of members of visible minorities indicated that both men and women in this group were more heavily concentrated than all men and women in Professional occupations. More than one-third (34.09%) of visible minority men and 10.76% of visible minority women in Other sectors were in Professional occupations. The high concentration of the group in Professional occupations was largely due to the fact that almost two-thirds (65.47%) of the group employed full-time in nuclear research and manufacturing were in Professional occupations.

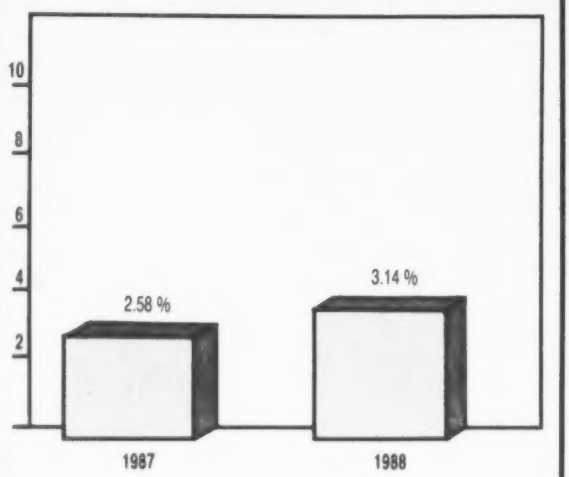
Salaries

The average full-time salary for men who are members of visible minorities was $37,680. This was higher than the average full-time salary for other men in this sector. The average full-time salary for women in this group was $27,139. This was 93.3% of other women's full-time salaries.

Net Effect of Hirings and Terminations

Employers in Other sectors reported 230 hirings and 115 terminations of visible minorities during 1988. The net effect of these activities was to increase the number of members of visible minorities by 115. Most of the increases occurred in full-time employment in Service, Semi-Professional and Technician, and Professional occupations.

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE OTHER SECTORS, 1987 AND 1988



Opportunities for Change

Members of visible minorities received a larger share of full-time hirings and promotions than they did in the first reporting year. During 1988, members of visible minorities received 4.86% (202) of the full-time hirings and 2.94% (113) of the full-time promotions reported by employers.

Table 2
Members of Visible Minorities by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	16,342	6,307	6,697	1,291	30,637
	Men	4,466	4,748	4,002	883	14,099
	Women	11,876	1,561	2,695	409	16,541
	Women%	72.67%	24.75%	40.24%	31.68%	53.99%
Part-time	All	1,953	391	932	76	3,352
	Men	295	213	363	30	901
	Women	1,658	189	569	46	2,462
	Women%	84.90%	48.34%	61.05%	60.53%	73.45%
Temporary	All	121	50	50	22	243
	Men	18	36	23	14	91
	Women	103	14	27	8	152
	Women%	85.12%	28.00%	54.00%	36.36%	62.55%
Overall	All	18,416	6,748	7,679	1,389	34,232
	Men	4,779	4,997	4,388	927	15,091
	Women	13,637	1,764	3,291	463	19,155
	Women%	74.05%	26.14%	42.86%	33.33%	55.96%

Table 3
Representation of Members of Visible Minorities by Province and Sector*

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	1.05%	0.24%	1.18%	0.00%	0.72%
Nova Scotia	2.54%	0.82%	2.07%	0.41%	1.45%
New Brunswick	0.83%	0.49%	3.53%	*	1.09%
Prince Edward Island	1.79%	0.25%	1.91%	*	0.97%
Quebec	4.06%	2.35%	2.16%	2.72%	2.75%
Ontario	15.37%	4.14%	5.58%	3.83%	8.35%
Manitoba	3.42%	2.95%	3.06%	3.26%	3.11%
Saskatchewan	1.42%	0.45%	2.23%	1.57%	1.37%
Alberta	6.42%	3.52%	3.31%	2.63%	4.39%
British Columbia	12.88%	4.44%	6.24%	7.08%	7.18%
Yukon	*	0.61%	1.71%	*	1.36%
North West Territories	2.11%	2.92%	1.92%	4.27%	2.81%
Canada**	10.50%	3.24%	4.42%	3.14%	5.69%

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports

** These representation figures are calculated from the sum of national reports of all other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Full-time Occupational Distributions for Members of Visible Minorities by Sex and Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	1.21%	0.01%	0.53%	0.19%	0.35%	0.07%	1.47%	0.49%	0.75%	0.05%
Middle and other managers	28.37%	10.72%	5.35%	2.68%	15.22%	12.69%	9.85%	4.89%	15.72%	10.16%
Professionals	25.86%	8.32%	5.33%	6.34%	15.54%	5.75%	34.09%	10.76%	16.53%	7.77%
Semi-professionals and technicians	1.23%	0.41%	4.53%	2.43%	6.30%	2.30%	11.44%	6.36%	4.99%	1.06%
Supervisors	4.50%	7.64%	1.98%	2.95%	4.15%	1.82%	3.40%	5.38%	3.48%	6.19%
Foremen/women	0.09%	0.00%	4.06%	0.51%	0.97%	0.07%	1.70%	0.00%	1.78%	0.06%
Clerical workers	36.52%	72.53%	9.77%	55.54%	28.19%	72.69%	4.87%	47.92%	23.16%	70.35%
Sales workers	0.34%	0.21%	3.33%	11.53%	1.75%	2.67%	1.25%	1.22%	1.80%	1.70%
Service workers	0.56%	0.11%	5.41%	12.30%	0.10%	0.19%	8.49%	18.58%	2.56%	1.73%
Skilled crafts and trades workers	0.74%	0.01%	33.80%	1.22%	17.17%	0.82%	5.66%	0.24%	16.85%	0.26%
Semi-skilled manual workers	0.27%	0.01%	17.71%	1.92%	4.70%	0.48%	7.25%	0.00%	7.84%	0.27%
Other manual workers	0.31%	0.03%	8.19%	2.18%	3.57%	0.45%	10.53%	4.16%	4.53%	0.41%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 5
Representation of Members of Visible Minorities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	3.81%	1.69%	1.40%	2.09%	2.30%
Middle and other managers	6.89%	2.81%	3.75%	2.12%	5.01%
Professionals	13.07%	9.45%	11.08%	8.91%	11.66%
Semi-professionals and technicians	6.49%	2.25%	2.71%	3.58%	2.84%
Supervisors	11.97%	3.11%	4.72%	3.19%	7.58%
Foremen/women	6.25%	2.05%	2.91%	0.84%	2.00%
Clerical workers	11.42%	5.17%	4.56%	4.06%	7.91%
Sales workers	8.04%	3.61%	3.91%	2.61%	3.78%
Service workers	9.29%	3.61%	5.04%	8.85%	4.48%
Skilled crafts and trades workers	11.58%	4.99%	3.33%	1.36%	4.17%
Semi-skilled manual workers	9.49%	1.69%	4.94%	0.97%	1.88%
Other manual workers	5.66%	2.18%	7.44%	1.71%	2.66%
Total	10.50%	3.24%	4.42%	3.14%	5.69%

Table 6
Estimated Average Salaries for Members of Visible Minorities by Sex, Employment Status and Sector*

Sector		Members of Visible Minorities		
		Full-time	Part-time	Overall
Banking	All	$26,629	$12,005	$24,939
	Men	$33,959	$11,775	$32,492
	Women	$23,878	$12,046	$22,297
	Women/Men	70.31%	102.30%	68.62%
Transportation	All	$31,596	$11,123	$30,289
	Men	$33,619	$12,218	$32,627
	Women	$25,515	$9,844	$23,745
	Women/Men	75.90%	80.57%	72.78%
Communications	All	$32,948	$18,609	$31,175
	Men	$36,074	$17,562	$34,493
	Women	$28,305	$19,277	$26,749
	Women/Men	78.46%	109.77%	77.55%
Other Sectors	All	$35,455	$10,279.61	$33,835
	Men	$40,111	$10,416.67	$38,876
	Women	$25,329	$10,190.22	$23,666
	Women/Men	63.15%	97.83%	60.88%
All Sectors	All	$29,400	$13,704	$27,747
	Men	$34,837	$14,195	$33,516
	Women	$24,789	$13,521	$23,227
	Women/Men	71.16%	95.25%	69.30%

* Note: an asterix replaces a value when there are less than 10 people

Table 7
Hirings, Terminations and Net Effect for Members of Visible Minorities by Employment Status and Sector

Sector		Full-time			Part-time			Overall		
		Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect
Banking	Total	2,652	1,768	884	830	507	323	3,491	2,317	1,174
	Men	960	537	423	186	97	89	1,153	645	508
	Women	1,692	1,231	461	644	410	234	2,338	1,672	666
Transportation	Total	1,465	709	756	348	178	170	1,854	906	948
	Men	917	514	403	199	98	101	1,143	623	520
	Women	548	195	353	149	80	69	711	283	428
Communications	Total	620	468	152	818	601	217	1,477	1,094	383
	Men	344	287	57	590	475	115	954	770	184
	Women	276	181	95	228	126	102	523	324	199
Other Sectors	Total	202	92	110	20	18	2	230	115	115
	Men	113	59	54	10	7	3	129	70	59
	Women	89	33	56	10	11	(1)	101	45	56
All Sectors	Total	4,939	3,037	1,902	2,016	1,304	712	7,052	4,432	2,620
	Men	2,334	1,397	937	985	677	308	3,379	2,108	1,271
	Women	2,605	1,640	965	1,031	627	404	3,673	2,324	1,349

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Members of Visible Minorities by Occupational Group and Sector

Occupational Groups	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	4	7	6.45%	2.93%	4	4	3.28%	2.22%	2	0	2.41%	0.00%
Middle and other managers	327	801	14.08%	6.75%	25	50	3.08%	2.92%	32	83	3.45%	4.02%
Professionals	311	611	18.02%	13.01%	82	29	10.42%	7.02%	68	60	11.30%	12.47%
Semi-professionals and technicians	15	20	9.04%	4.59%	44	35	2.63%	2.66%	51	25	2.84%	2.62%
Supervisors	51	353	17.77%	12.12%	17	30	4.56%	4.44%	6	29	4.03%	3.22%
Foremen/women	0	1	N/A	16.67%	10	29	3.01%	2.18%	1	2	3.57%	1.31%
Clerical workers	1,928	2,131	17.88%	13.25%	435	123	6.50%	4.27%	262	234	7.85%	4.49%
Sales workers	6	10	9.23%	8.85%	72	10	4.96%	3.30%	43	11	4.62%	2.72%
Service workers	6	2	8.70%	9.52%	132	10	4.53%	4.69%	1	0	2.78%	0.00%
Skilled crafts and trades workers	2	3	11.11%	11.54%	264	57	9.01%	3.62%	47	38	4.57%	4.62%
Semi-skilled manual workers	0	1	0.00%	11.11%	255	26	2.63%	1.64%	39	11	7.32%	4.06%
Other manual workers	2	0	5.88%	0.00%	125	17	2.36%	1.77%	68	8	9.23%	6.84%
Total	2,652	3,940	17.07%	10.82%	1,465	420	4.43%	3.20%	620	501	6.09%	4.36%

Occupational Groups	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	1	0.00%	1.67%	10	12	3.30%	2.02%
Middle and other managers	9	17	4.76%	2.62%	393	951	9.24%	5.84%
Professionals	38	34	7.41%	6.19%	499	734	13.75%	11.95%
Semi-professionals and technicians	21	11	6.31%	3.01%	131	91	3.30%	2.96%
Supervisors	1	11	2.70%	6.40%	75	423	8.87%	9.08%
Foremen/women	0	2	0.00%	1.05%	11	34	2.89%	2.02%
Clerical workers	49	21	6.61%	3.06%	2,674	2,509	12.41%	10.09%
Sales workers	3	2	3.37%	3.51%	124	33	4.89%	3.76%
Service workers	59	0	13.69%	0.00%	198	12	5.74%	4.43%
Skilled crafts and trades workers	3	2	1.48%	1.10%	316	100	7.56%	3.84%
Semi-skilled manual workers	7	7	1.82%	1.43%	301	45	2.84%	1.91%
Other manual workers	12	5	1.02%	1.21%	207	30	2.86%	2.00%
Total	202	113	4.86%	2.94%	4,939	4,974	7.85%	7.66%

4

ASSESSMENT OF EMPLOYERS RESULTS

"An employer shall . . .
(b) . . . ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation . . . that is at least proportionate to their representation
(i) in the work force, or
(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography . . ."

— Employment Equity Act, Section 4

Summary

This chapter explains the process used for assessing the extent to which employers under the Act are achieving employment equity. Difficulties in implementing equity are often related to business activities, therefore, employers are compared to others in the same sector. They are ranked in three categories, based on their performance with respect to five equity indicators. The ranking shows which employers performed above or below the average for employers in their sector. Clearly, however, this assessment does not rate the progress of employers in absolute terms.

Within the next few years, the Employment Equity Branch hopes to assess the degree of difficulty in achieving equity, and to measure the extent and rate of change occurring in companies.

The assessment of progress will continue to focus on two central issues: what opportunities for change are available to employers and how well employers use those opportunities to achieve a representative work force.

Background

The Employment Equity Act requires employers to implement equity programs in order to achieve within their organization a representation of the designated groups that reflects at least their representation in the community.

As described in the chapter entitled "Implementing Employment Equity", each employer analyses the composition of the internal work force and compares it to the external availability of the designated groups; this provides a guideline when setting goals and timetables for equity implementation. Employers also review their employment systems to determine the relative share of hirings, promotions and terminations of designated groups in the organization. The results of these activities, which appear in the employment equity reports, manifest two aspects of equity: the existing internal profile of designated groups and the extent of change in representation due to hirings, promotions and terminations.

In the assessment of employers' performance in achieving equity, the following elements are examined:

- the existing profile of designated groups, i.e., their representation within the company, compared to their external representation; and
- the opportunities for change available to the employer and the number of those opportunities filled by designated groups — that is, the growth rate available and the percentage of new hirings and promotions of designated group members — and the net effect of hirings and terminations of designated group members.
- a third element, the degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group, cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company, and understanding the difficulty of accommodating various designated group members. As the employment equity reports primarily provide objective, quantifiable data, the assessment of performance deals solely with quantifiable indicators, representation and degree of change.

Methodology

An important consideration in assessing employer performance is that each industrial sector faces different challenges in implementing employment equity because of its particular business activities. Therefore, the performance of each employer is ranked in relation to that of other employers in the same sector.

The ranking indicators use data derived from employers' reports. The data used for the comparison with the external representation of groups are based on figures compiled by the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada. (See Note 1 in "Technical Notes on Ranking", at the end of this chapter.)

Five indicators are used to rank employers. (See "Technical Notes on Ranking", at the end of this chapter, for a more detailed description.)

1. The representation of the designated group, compared to provincially weighted external data.
2. The representation of the designated group in non-Clerical occupations. (This calculation is used only for women and members of visible minorities because the numbers of these two groups are sufficiently large.)
3. The ratio of white non-disabled men to members of the designated group earning less than $25,000.
4. The rate of increase in the representation of the designated group.
5. The share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

While all five indicators are important and reflect different aspects of employer performance, the first indicator, which compares the reported representation of the designated group with external data, was given more weight in the ranking process. On the basis of the results of the performance assessment, each employer is assigned to one of three categories by industrial sector.

The first category, A, includes employers whose representation of the designated group is close to the external representation of the group and whose performance with respect to the other indicators is superior to the average performance of employers in their sector.

The designated group representation of employers in the second category, B, is significantly below the external representation of the group, and the other indicators show the performance of these employers to be average for their sector.

Employers in the third category, C, are those whose work force contains no members of the designated group or a representation of the group that is far below the external representation, and whose performance with respect to the other indicators is below average for employers in the same sector.

The above descriptions are simplified. In reality, the composition of the categories is less homogeneous. Employers are placed in a category because of the combination of the five indicators. As combinations of results vary substantially for most employers, each category includes employers with different combinations of performance for different indicators.

Because the first indicator is given more weight, the higher the representation of the designated group, the more likely that employer will be ranked in category A. An employer is not ranked in category A if the reported representation of aboriginal peoples and persons with disabilities is lower than half of the weighted external data (supplied in the first indicator). Conversely, a company is not classed in category C if it reports a representation equal to or higher than 90% of the weighted external data.

Different criteria apply for the other two designated groups (women and members of visible minorities). The second indicator, giving the representation of the group in non-Clerical occupations, was used because of the higher representation of such employees found in most companies. This indicator was used as a control for the occupational concentration of the designated group to add flexibility to the first indicator.

Ranking

What follows is the listing of employers by industrial sector, indicating for each designated group the category to which the employer is assigned. Please note that employers within each industry sector are listed alphabetically.

Assessment of Employers in the *Banking Sector* for each Designated Group

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	B	C	C	A
BANK OF AMERICA CANADA	A	C	C	A
BANK OF CANADA	A	C	C	B
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	B	C	C	A
BANK OF MONTREAL	A	C	C	C
BANK OF NOVA SCOTIA	B	B	C	C
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	B	C	B	B
BARCLAYS BANK OF CANADA	C	C	C	A
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	B	C	A	C
CANADIAN WESTERN BANK	A	C	C	B
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	A	C	C	B
CITIBANK CANADA	B	C	B	B
HONGKONG BANK OF CANADA	B	C	C	B
LAURENTIAN BANK OF CANADA	B	C	C	C
LLOYDS BANK CANADA	B	C	C	C
MORGAN BANK OF CANADA	B	C	C	B
NATIONAL BANK OF CANADA	B	C	C	C
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	A	C	C	C
ROYAL BANK OF CANADA	B	C	C	C
SOCIETE GENERALE (CANADA)	B	C	C	B
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	B	C	C	A
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	C	C	B	C
TORONTO-DOMINION BANK	B	C	C	B
UNION BANK OF SWITZERLAND (CANADA)	B	C	C	B

Assessment of Employers in the *Transportation Sector* for each Designated Group

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
161686 CANADA LIMITED	C	B	B	C
A.J. BUS LINES LTD.	A	B	C	C
A.W. FOSTER & SONS LTD.	C	A	C	C
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	C	A	A	C
ACL CANADA INC.	B	C	C	A
AEROSERVICES J.T. INC.	B	C	C	C
AIR ALLIANCE INC.	A	C	C	C
AIR ATLANTIC LTD.	A	C	C	C
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	B	C	C	A
AIR CANADA	B	B	C	C
AIR FRANCE	A	C	C	B
AIR INUIT (1985) LTD.	A	A	C	B
AIR NOVA INC.	A	C	C	B
AIR ONTARIO INC.	B	A	B	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	A	C	C	C
AIRBC LIMITED	A	B	C	C
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	C	C	B	C
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	C	A	B	C
AMERICAN AIRLINES INC.	A	B	C	B
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	B	C	C	C
AMR GROUND HANDLING SERVICES	A	C	B	A
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	B	C	C	A
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	C	B	C	C
ATLANTIC TOWING LTD.	C	C	C	B
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	C	C	C	C
AUTO HAULAWAY INC.	C	C	C	C
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	B	A	C	C
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	B	C	C	C
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	B	C	C	C
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	C	C	A	C
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	B	C	C	B
BRITISH AIRWAYS PLC	B	C	C	B
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	C	B	C	C
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	A	C	C	A
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	C	C	C	C
BYERS TRANSPORT LIMITED	C	C	A	B
CABANO EXPEDITEX	C	*	*	*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	B	A	C	C
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	C	B	C	C
CANADA 3000 AIRLINES LTD.	B	C	C	B
CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.	C	C	C	B
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	A	C	C	A

* An asterisk indicates that it was not possible to rank an employer for a specific designated group because of errors contained in the data reported.

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	C	C	C	C
CANADA PORTS CORPORATION	C	C	C	C
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	C	A	C	A
CANADA STEVEDORING COMPANY LIMITED	C	C	C	A
CANADA TRANSPORT LIMITED	C	C	B	C
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	B	C	C	B
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	C	A	C	C
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	C	C	C	C
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	C	B	C	C
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	C	B	B	B
CANADIAN PACIFIC EXPRESS AND TRANSPORT LTD.	C	C	B	C
CANADIAN PACIFIC LIMITED	A	C	C	A
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	B	C	B	C
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	A	B	B	A
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	B	C	C	A
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	C	C	C	B
CONAIR AVIATION LTD.	B	B	C	C
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LIMITED	C	B	B	B
CSX TRANSPORTATION INC.	C	C	C	C
DAY & ROSS INC.	B	C	C	C
DELTA AIR LINES INC.	C	C	C	C
EMERY AIR FREIGHT	A	B	C	A
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	C	C	A	C
ENERCHEM TRANSPORT INC.	C	A	C	B
ERB TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
EXECAIRE INC.	C	C	C	C
FEDNAV LIMITED	B	C	C	A
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	B	C	C	B
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	A	C	C	C
G.M. ARMOUR & SON LTD	C	C	C	C
G.T.L. TRANSPORT INC.	C	C	C	C
GLOBAL EXPRESS INC.	B	C	C	C
GRAY COACH LINES LIMITED	C	C	C	C
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY, LTD.	C	C	C	C
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA), A DIVISION OF GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	B	C	C	C
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	B	C	C	A
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	C	C	C	C
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	C	C	B	C

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
H & R TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
H.M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	C	C	C	C
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	C	C	C	C
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	C	C	C	B
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	B	C	C	C
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	B	C	C	C
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	B	C	C	C
IMPERIAL OIL LIMITED	C	B	C	C
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	C	B	C	C
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	C	A	C	A
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	C	C	C	C
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	B	C	C	A
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, A DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	C	C	C	C
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	A	A	C	C
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	C	B	C	C
KENT LINE LIMITED	C	C	C	B
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	C	A	C	C
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	C	C	C	C
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	C	C	C	A
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	A	C	C	A
LAIDLAW CARRIERS INC.	C	C	B	C
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	C	A	C	C
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	B	C	C	C
LIQUID CARGO LINES LIMITED	C	C	C	B
LOGISTEC CORPORATION	C	C	C	C
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	C	C	C	C
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	A	C	C	A
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	B	C	C	C
MARINE ATLANTIC INC.	C	C	B	C
MARIS TRANSPORT LIMITED	C	A	C	C
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	C	C	C	C
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	C	C	C	C
MCCALLUM TRANSPORT INC. (QUEBEC)	C	C	A	C
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	C	C	C	C
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	C	A	A	C
MIDLAND NEWFOUNDLAND LIMITED	C	C	B	C
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	B	B	B	C
MISENER HOLDINGS LIMITED	C	A	C	B
MONTREAL PORT CORPORATION	C	C	B	B

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
MONTREAL SHIPPING INC.	A	C	C	C
MULLEN TRUCKING LTD.	B	A	C	C
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	C	A	C	C
MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.	B	C	C	A
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	C	C	C	B
NESEL FAST FREIGHT INC.	C	C	C	C
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	A	C	C	C
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	C	C	C	C
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	B	C	C	B
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	C	B	C	C
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	B	C	C	C
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	C	C	A	A
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	C	C	C	B
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	C	C	C	B
ONTARIO EXPRESS LTD.	B	A	C	A
OOCL (CANADA) INC.	A	C	C	A
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	C	A	A	B
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	A	C	C	C
PAUL'S HAULING LTD.	C	A	C	B
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	A	A	B	B
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	A	A	A	C
PENNER INTERNATIONAL INC.	C	C	C	C
POLE STAR TRANSPORT INC.	C	B	C	C
PORTER TRUCKING LTD.	C	C	C	C
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	C	B	C	C
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	C	A	C	C
QUEBECAIR-AIR QUEBEC INC.	A	C	C	C
R AND D MID-ISLE STEVEDORING LTD.	C	C	C	C
REIMER EXPRESS LINES LTD.	C	C	C	C
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	C	C	C	C
RICHARDS TRANSPORT LTD.	C	C	C	A
RIVTOW STRAITS LIMITED	C	A	A	A
SCARBORO MOVERS LIMITED	C	B	B	A
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	C	C	C	C
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	C	B	B	C
SLACK TRANSPORT LIMITED	B	C	C	C
SMT (EASTERN) LIMITED	C	A	A	C
SOCANAV INC.	C	B	C	B
SOUNDAIR CORPORATION	B	C	C	C
ST.LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	C	A	B	C
TAGGART SERVICES LIMITED	C	C	C	C
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	C	C	C	C
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	C	B	C	C
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	C	C	C	C

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
TIME AIR INC.	B	C	C	C
TIPPET RICHARDSON LIMITED	C	A	B	B
TNT CANADA INC.	C	C	C	C
TORONTO AIRWAYS LIMITED	B	B	C	B
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	C	C	B	A
TORONTO HELICOPTERS LIMITED	C	B	C	C
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	C	B	A	B
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	C	C	B	A
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	C	C	B	C
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	C	C	C	A
TRANSPORT DESGAGNES INC.	B	C	C	B
TRANSPORT GUILBAULT INC.	C	C	C	C
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE.	C	C	C	C
TRANSPORT THIBODEAU INC.	C	C	C	C
TRANSPORTS PROVOST INC.	C	A	B	C
TRANSX LTD.	C	C	C	C
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	C	C	C	C
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	B	C	C	B
ULS CORPORATION INC.	C	C	C	C
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	C	C	C	C
VANCOUVER PORT CORPORATION	B	C	C	A
VIA RAIL CANADA INC.	B	B	B	A
VIKING HELICOPTERS LIMITED	C	C	C	C
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	C	C	C	C
VOYAGEUR INC.	C	C	C	C
W.J. MOWAT LIMITED	C	C	C	A
WARDAIR INTERNATIONAL LTD.	A	C	C	A
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
WESTCOAST ENERGY INC.	C	C	A	C
WESTERN CARTAGE AND STORAGE (1962) LTD.	C	C	C	C
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	C	C	C	C
WESTSHORE TERMINALS LTD.	C	C	C	C
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	C	A	C	C
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	C	C	C	C
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	C	B	C	C
WORLDWAYS CANADA LTD.	B	C	C	A
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	C	C	C	C
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	C	C	C	C

Assessment of Employers in the *Communications Sector* for each Designated Group

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
ALLARCOM LIMITED	C	C	C	C
ARMADALE COMMUNICATIONS LTD.	B	C	C	C
BELL CANADA	B	C	C	B
BELL CELLULAR INC.	B	C	C	B
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	B	C	C	B
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	C	C	C	B
CABLECASTING LIMITED	B	C	C	A
CABLENET LIMITED	A	C	A	C
CALGARY TELEVISION LIMITED	C	C	C	B
CANADA POST CORPORATION	C	C	C	C
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	C	C	C	C
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	B	C	C	C
CANTEL INC.	A	C	C	A
CANWEST BROADCASTING LTD.	B	C	C	C
CAP COMMUNICATIONS, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	C	C	C	C
CFCF INC.	B	C	C	C
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	A	C
CFCN LTD.	C	C	C	C
CFPL BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
CFQC BROADCASTING	C	C	C	C
CFTO TV LIMITED	A	C	C	A
CHEK-TV LIMITED	C	C	C	C
CHUM LIMITED	B	C	C	C
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	C	C	C	C
CKNX BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
CKO INCORPORATED	A	C	C	C
CNCP TELECOMMUNICATIONS	C	B	C	A
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	B	C	C	C
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	B	C	B	A
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	C	A	C	A
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LTD.	A	C	C	C
FUNDY CABLE LTD.	B	C	A	A
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	C	B
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	B	C	C	C
KAWARTHA BROADCASTING COMPANY LIMITED	C	C	C	C
KEY RADIO LIMITED	A	C	C	C
MACLEAN HUNTER CABLE TV, A DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	B	C	B	B
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	A	C	C	A
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	B	B	B	C

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	B	C	C	C
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATIONS CORPORATION	A	C	C	C
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	C	C
MONARCH BROADCASTING LTD.	B	C	C	C
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	C	C	C	A
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	B	C	B	C
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	C	C	C	C
NATIONAL PAGETTE LTD.	A	C	C	A
NIAGARA TELEVISION LIMITED	C	C	C	C
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	B	B	B	C
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	C	C	B	B
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	B	A	C	C
NORTHWESTEL INC.	C	C	C	C
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	C	A	C	C
PATHONIC NETWORK INC.	C	C	C	C
QCTV LTD.	A	C	B	C
RADIO 1540 LIMITED	A	C	C	A
RADIO FUTURA LTEE.	A	B	A	C
RADIO NORD INC.	C	C	C	C
RADIOMUTUEL INC.	C	C	C	C
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	A	C	B	C
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	A	C	C	B
ROGERS BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
ROGERS CABLE TV LIMITED	A	C	C	A
SASKATOON TELECABLE LTD.	B	A	C	B
SASKWEST TELEVISION INC.	B	C	C	C
SELKIRK BROACASTING LIMITED	A	C	C	B
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	B	C	C	C
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	B	A	A	C
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	C	C	C	C
SHAW RADIO LTD.	B	C	C	C
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	C	C	C	C
SPORTS NETWORK	B	C	B	B
STANDARD RADIO INC.	A	C	C	C
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	B	C	C	C
TELE-METROPOLE INC.	C	C	C	C
TELEGLOBE CANADA INC.	C	C	C	B
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	C	C	C	C
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	B	A	C	C
TELESAT CANADA	C	C	C	A
TERRA NOVA TELECOMMUNICATIONS INC.	C	C	C	C

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	A	C	A	A
UNITED PARCEL SERVICES CANADA LIMITED	C	C	C	A
VIDEOTRON LTD.	C	C	A	C
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	C	C	C	C
WESTERN APPROACHES LIMITED	C	C	A	B
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	B	A	C	B
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	B	B	C	C
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	B	C	C	B

Assessment of Employers in *Other Sectors* for each Designated Group

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
ALBERTA WHEAT POOL	C	C	C	C
AMOK LTD.	C	A	C	A
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	C	B	C	B
BRINKS CANADA LIMITED	C	C	C	C
BUCKERFIELD'S LIMITED	C	C	A	C
CAMECO-A CANADIAN MINING ENERGY CORPORATION	C	A	C	A
CANADA COUNCIL	A	C	C	C
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	A	B	C	B
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	B	C	C	B
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	B	C	C	A
CANADIAN PRESS	A	C	C	A
CANADIAN WHEAT BOARD	B	B	B	A
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	C	C	A	C
CARGILL LIMITED	C	C	C	C
CSP FOODS LTD.	C	C	C	C
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	B	C	B	C
DENISON MINES LIMITED	C	C	C	C
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	B	C	C	C
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	A	B	C	A
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	B	C	C	C
FARM CREDIT CORPORATION	B	C	C	C
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	B	C	C	A
FEED RITE LTD.	B	B	C	A
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	B	B	A	C

	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	C	C	C	B
HARBOURFRONT CORPORATION	B	C	C	B
HUDSON BAY MINING & SMELTING CO. LTD.	C	B	C	C
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	A	C	C	B
KEY LAKE MINING CORPORATION	C	A	C	A
MANITOBA POOL ELEVATORS	C	C	B	C
MASTERFEEDS (A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LTD.)	C	C	C	C
METROPOL AIRPORT SECURITY SERVICES	A	A	C	A
METROPOL SECURITY LTD.	A	A	B	A
MLM FLOUR PRODUCTS-A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LIMITED	C	C	C	A
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	C	C	C	C
NATIONAL ARTS CENTRE	A	C	B	C
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	B	B	C	C
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	C	C	C	C
NORDION INTERNATIONAL INC.	B	C	B	A
OGILVIE MILLS LTD.	C	C	C	C
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	C	C	C	C
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	A	C	C	C
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	C	C	B	C
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	C	A	C	C
REUTERS CANADA LTD.	C	C	C	A
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	C	C	C	C
RIO ALGOM LIMITED	C	A	C	C
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	C	C	B	C
ROWAN COMPANIES INC.	C	C	C	B
ROYAL CANADIAN MINT	C	A	A	C
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	C	C	B	C
SEDPEX INC.	C	C	C	C
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	C	C	A	C
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	B	B	C	C
VERREAULT NAVIGATION INC.	B	C	A	C

The following employers have been excluded from this assessment. See Appendix C for more information.

DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.
EASTERN AIR LINES INC.
KABE INTERNATIONAL TRANSPORT LTD.
PUROLATOR COURIER LTD.
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

Technical Notes on Ranking:

Five indicators were used to rank employers in their achievement of equity:

1. Representation of the group measured against external data

As the representation of designated groups can vary widely across the country, the census data used as an external point of comparison is weighted to fit the regional distribution of each employer's total work force. The reference provided by the provincially weighted external representation of the group is the key factor used for ranking employers. It is obtained by multiplying the share of the employer work force found in each province and the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.[1]

This formula is illustrated by the following example: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal people is 1.1%; 40% of the work force of company A is in the Yukon, where the representation of aboriginal people is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

% of Company Employees per province		Provincial Aboriginal Representation		
.6	X	1.1	=	.66
.4	X	16.6	=	+ 6.64
Weighted external representation			=	7.3%

Employers are assigned a rating of A to D according to how the representation of a designated group compares with this external data. Employers are assigned an A if the representation of the group equals 90% or more of their proportion as found in the external reference, a B if it is lower than 90% but at least 70%, a C if the representation is below 70% but at least 50%, and a D if the representation of the group falls below 50%.

2. Representation of the group in non-Clerical occupations (women and members of visible minorities only)

This indicator is useful for measuring the degree of occupational concentration of a designated group in a company. It is also a very good indicator of the quality of jobs occupied by members of a designated group: it reflects the group's representation in occupations with better salaries, more responsibilities and increased chances for advancement.

Representation is calculated by dividing the number of group members by the total number of employees in the company after subtracting Clerical Workers from both numbers. However, this calculation cannot be used for persons with disabilities or for aboriginal peoples because of their relatively small representation in most companies.

3. Ratio of white men without disabilities to designated group members earning less than $25,000

This indicator compares the proportion of white men without disabilities found in salary ranges under $25,000 to the same proportion of members of a designated group. It is expressed as a decimal figure that represents the proportion of white men without disabilities paid less than $25,000 for every one percent of the group. The number 1 indicates equality (1:1), whereas a figure of less than 1 means that a smaller proportion of white men without disabilities earned less than $25,000 than did members of the designated groups. For example, the figure .5 is equivalent to a ratio of .5:1, meaning that, proportionally, only half as many men are paid under $25,000 as were members of the group.

4. Rate of increase in the representation of the designated group

This indicator reflects the real increase (decrease) in the representation of a designated group during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is

---

[1] The following formula is used to calculate this figure for each employer

$$WER_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RW_{gi})$$

where

WER_g = weighted external representation of designated group g
P_i = proportion of the employer's work force in province i
RW_{gi} = representation of group g in the work force of province i
n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada, prepared by Technical Services, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is done for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is calculated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the beginning of the year is finally divided by the representation of the group at the beginning of the year.

The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year, and by what proportion.

This indicator on net progress does not show the net increase or decrease in the number of members of designated group in the company, but rather it shows the increase or decrease in the representation of the designated group.

5. Share of promotions compared to representation

This last indicator is obtained by subtracting the representation of the designated group in the company from the share of promotions received. The result of this subtraction is divided by the representation of the group in the company. This shows whether members of designated groups who were employed received an equitable share of promotions.

As group representation was the key factor in the previous indicator, the closely related figures for the group's share of promotions were not directly compared to total promotions in the company.

TOWARDS 1991

"13.(1) Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every three year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of such provisions shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose."

— Section 13.1, Employment Equity Act

This second annual report on employment equity describes the representation of designated groups in the work force of employers covered by the Act, and assesses the degree of change since last year's report. With each subsequent year's report, it will be possible to chart more clearly the progress towards equity. Information on employer performance will be an essential element in the review of the Act. Section 13 of the Employment Equity Act requires a review of the Act and its provisions by a parliamentary committee after the first five years (that is, in 1991) and every three years thereafter.

The 1991 review, now being planned, will provide an opportunity to assess the effectiveness of the legislation and monitor the degree of progress that has been achieved. To prepare for the review, the Employment Equity Branch will produce a discussion paper on issues relating to the legislation for the consideration of all stakeholders and the public. This paper will form the basis of discussions between government and affected groups, on the impact of the legislation and on possible improvements.

The exchange of ideas will take place in forums at the national and provincial levels. Interested parties may indicate their wish to be included in these consultations by contacting the Employment Equity Branch or any regional EIC Employment Equity Consultative Service.

APPENDIX A: NOTES ON THE DATA

On June 1, 1989, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their second annual reports under the Employment Equity Act. A total of 374 employers reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 372 or 99% of the employers' reports were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 10 of the Employment Equity Act. A total of 601,626 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees were reported on for 1988.

Key Concepts

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy

Form 2 the distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quarters

Form 3 the distribution of all employees by designated group and salary range

Form 4 employees hired, categorized by designated group

Form 5 employees promoted, categorized by designated group

Form 6 employees terminated, categorized by designated group

Forms 2 to 6 are divided into three sets, set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% of more of the employer's work force. Employers must submit the forms for each industrial sector where there are 1000 or more employees and for each province and each designated Census Metropolitan Area[2] in which they employ 100 or more employees. At the Census Metropolitan Area level, only forms 2A and 2B are required.

The figures used in the consolidation are derived directly from employers reports. Adjustments have not been made to the information supplied by the employers unless they have given their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report has led to inconsistencies between the total employees reported on Forms 2 and Forms 3. In other cases, there are inconsistencies in the number of men and women reported on a form and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

---

[1] Information on how to obtain copies of the legislation, including Forms 1-6, is available from:
Resource Centre
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

[2] The 8 designated Census Metropolitan Areas (CMA'S) are:
Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1", Employment Equity Act and Reporting Requirements, July 1986 and "Technical Reference Paper No. 1 Geographic Location Maps for Employment Equity Reports", August 1986.

Any comparison with information from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data.[3] For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.[4] The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.[5]

Voluntary Self Identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be the actual number of designated group members employed. Employees may not wish to identify themselves as members of a designated group.

Occupational Groups

In order to fulfill their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on form 2 (distribution of employees), form 4 (employees hired), form 5 (employees promoted) and form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by the employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The twelve groups are: Upper level Managers; Middle and Other Managers; Professionals; Semi-Professionals and Technicians; Supervisors; Foremen/Women; Clerical Workers; Sales Workers; Service Workers; Skilled Crafts and Trades Workers; Semi-skilled Manual Workers; and Other Manual Workers.[6]

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the Standard Industrial Classification: 1980 published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: Banking, Transportation and Communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers which did not fall into the above sectors. This grouping of employers is referred to in this report as Others. It includes companies involved in several dissimilar sectors.[7] Since this group of

---

[3] There have also been additions and corrections to the first series of employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities", published in May 1989.

[4] See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

[5] See Appendix C for a complete list of employers included in this analysis.

[6] For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III", Employment Equity Act and Reporting Requirements, July 1986 and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports", August 1986.

[7] The following is a list of industrial sectors grouped in the "Others" sector:

- Metal Mines
- Coal Mines
- Crude Petroleum and Natural Gas
- Services Incidental to Crude Petroleum and Natural Gas
- Meat and Poultry Industries
- Fish Products Industry
- Flour, Prepared Cereal Foods and Feed Industry
- Vegetable Oil Mills
- Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries
- Shipbuilding and Repair Industry
- Project Management Construction
- Other Services Incidental to Construction
- Grain Elevators Industry
- Other Storage and Warehousing Industries
- Farm Products, Wholesale
- Business Financing Companies
- Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
- Other Business Services
- Foreign Affairs and International Assistance
- Human Resource Administration
- Economic Services Administration
- Theatrical and Other Staged Entertainment Services
- Business Associated

companies is not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as Banking) the entire sector is under federal jurisdiction while in others (such as Transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case the use of Standard Industrial Classification (SIC) codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

The Salary Calculations

Estimates for average salary are based on information from Form 3 of the employer reports.

As salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the mid point of a range as a proxy for its salary value. However, the estimate of the value of the highest salary range, $70,000 and over, was more difficult. In the first reporting year, the mean value for this salary range was derived from projections of the distribution trend based on regression on a semi-logarithmic curve. For the 1988 reporting year, this value was adjusted using the Canadian price index.[8]

The average salary estimates are reliable, but should be used mainly as indicators of the extent of differences and problems, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements commonly used were the proportions of employees who were paid less than $25,000 or more than $40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

Changes in the Representation of the Designated Groups

Two methods were used to analyse changes in the representation of the designated groups. The first method compared the reported representation of the designated groups in the 1987 and 1988 employer reports. The second estimated employment growth for the designated groups on the basis of information from Form 4 (hirings) and Form 6 (terminations).

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors including changes in the rate of self-identification of members of designated groups; changes in the mix of companies included in the analysis; and the net effect hirings and terminations. Most of the assessment of change in the chapter The Designated Group Profiles was based on reported representation.

The **independent** effect of hirings and terminations was analyzed in a section of each designated group profile titled "Net Effect of Hirings and Terminations". In these sections a growth rate from hirings and terminations was estimated. When the growth rate of a group is larger than that estimated for the workforce under the Act, then the net effect of hirings and terminations was to increase the representation of the group. Since the net effect of hirings and terminations is only one factor contributing to changes in reported representation, it is possible that the reported representation of a group could increase despite a lower growth rate from hirings and terminations.

[8] The Canadian Price Index for converting 1987 dollars to 1988 dollars is 1.04

APPENDIX B

Table 1
Total Population Showing Representation of Designated Groups for Geographic Areas 1986

Geographic Areas	Total		Women		Aboriginal Peoples		Members of Visible Minorities		(Limited At Work) Persons with Disabilities (2)	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
CANADA	**25,022,005**	**100.0**	**12,653,550**	**50.6**	**711,725**	**2.8**	**1,577,710**	**6.3**	**1,255,160**	**7.3**
Newfoundland	564,005	100.0	281,570	49.9	9,560	1.7	3,415	0.6	28,665	7.7
Prince Edward Island	125,090	100.0	62,820	50.2	1,285	1.0	1,295	1.0	6,085	7.5
Nova Scotia	864,150	100.0	437,350	50.6	14,225	1.6	24,390	2.8	55,830	9.6
New Brunswick	701,855	100.0	354,385	50.5	9,375	1.3	7,265	1.0	43,985	9.4
Quebec	6,454,490	100.0	3,285,025	50.9	80,945	1.3	224,775	3.5	294,050	6.5
Ontario	9,001,170	100.0	4,572,330	50.8	167,370	1.9	775,245	8.6	457,670	7.4
Manitoba	1,049,315	100.0	531,190	50.6	85,235	8.1	54,755	5.2	55,210	8.0
Saskatchewan	996,695	100.0	497,790	49.9	77,650	7.8	23,325	2.3	49,540	7.8
Alberta	2,340,265	100.0	1,159,865	49.6	103,930	4.4	166,670	7.1	110,580	6.9
British Columbia	2,849,585	100.0	1,435,360	50.4	126,625	4.4	294,885	10.3	151,375	7.8
Yukon	23,360	100.0	11,125	47.6	4,995	21.4	585	2.5	735	4.4
Northwest Territories	52,020	100.0	24,740	47.6	30,525	58.7	1,095	2.1	1,430	4.3
Halifax	293,060	100.0	149,545	51.0	3,920	1.3	15,030	5.1	N/A	
Montreal	2,887,855	100.0	1,489,030	51.6	22,700	0.8	204,740	7.1	N/A	
Toronto	3,399,680	100.0	1,734,710	51.0	32,955	1.0	586,495	17.3	N/A	
Winnipeg	617,790	100.0	317,925	51.5	28,320	4.6	49,530	8.0	N/A	
Regina	184,520	100.0	94,115	51.0	8,610	4.7	8,115	4.4	N/A	
Calgary	665,845	100.0	332,320	49.9	15,250	2.3	72,600	10.9	N/A	
Edmonton	777,905	100.0	386,505	49.9	27,945	3.6	72,560	9.3	N/A	
Vancouver	1,362,445	100.0	692,040	50.8	32,030	2.4	230,840	16.9	N/A	

N/A not available

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

(2) Persons with disabilities (Limited at work) aged 15-64 years inclusive. The representation percentages are also based on total population aged 15-64 years inclusive.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census of Canada, and The Health and Activity Limitation Survey

Prepared by: Technical Services Directorate, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 2

Geographic Areas	Women		Aboriginal Peoples (1)		Members of Visible Minorities		(Limited At Work) Persons with Disabilities	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
CANADA	**12,653,550**	**100.0**	**711,725**	**100.0**	**1,577,710**	**100.0**	**1,255,160**	**100.0**
Newfoundland	281,570	2.2	9,560	1.3	3,415	0.2	28,665	2.3
Prince Edward Island	62,820	0.5	1,285	0.2	1,295	0.1	6,085	0.5
Nova Scotia	437,350	3.5	14,225	2.0	24,390	1.5	55,830	4.4
New Brunswick	354,385	2.8	9,375	1.3	7,265	0.5	43,985	3.5
Quebec	3,285,025	26.0	80,945	11.4	224,775	14.2	294,050	23.4
Ontario	4,572,330	36.1	167,370	23.5	775,245	49.1	457,670	36.5
Manitoba	531,590	4.2	85,235	12.0	54,755	3.5	55,210	4.4
Saskatchewan	497,790	3.9	77,650	10.9	23,325	1.5	49,540	3.9
Alberta	1,159,865	9.2	103,930	14.6	166,670	10.6	110,580	8.8
British Columbia	1,435,360	11.3	126,625	17.8	294,885	18.7	151,375	12.1
Yukon	11,125	0.1	4,995	0.7	585	—	735	0.1
Northwest Territories	24,740	0.2	30,525	4.3	1,095	0.1	1,430	0.1
Halifax	149,545	1.2	3,920	0.6	15,030	1.0		N/A
Montreal	1,489,030	11.8	22,700	3.2	204,740	13.0		N/A
Toronto	1,734,710	13.7	32,955	4.6	586,495	37.2		N/A
Winnipeg	317,925	2.5	28,320	4.0	49,530	3.1		N/A
Regina	94,115	0.7	8,610	1.2	8,115	0.5		N/A
Calgary	332,320	2.6	15,250	2.1	72,600	4.6		N/A
Edmonton	388,505	3.1	27,945	3.9	72,560	4.6		N/A
Vancouver	692,040	5.5	32,030	4.5	230,840	14.6		N/A

N/A not available

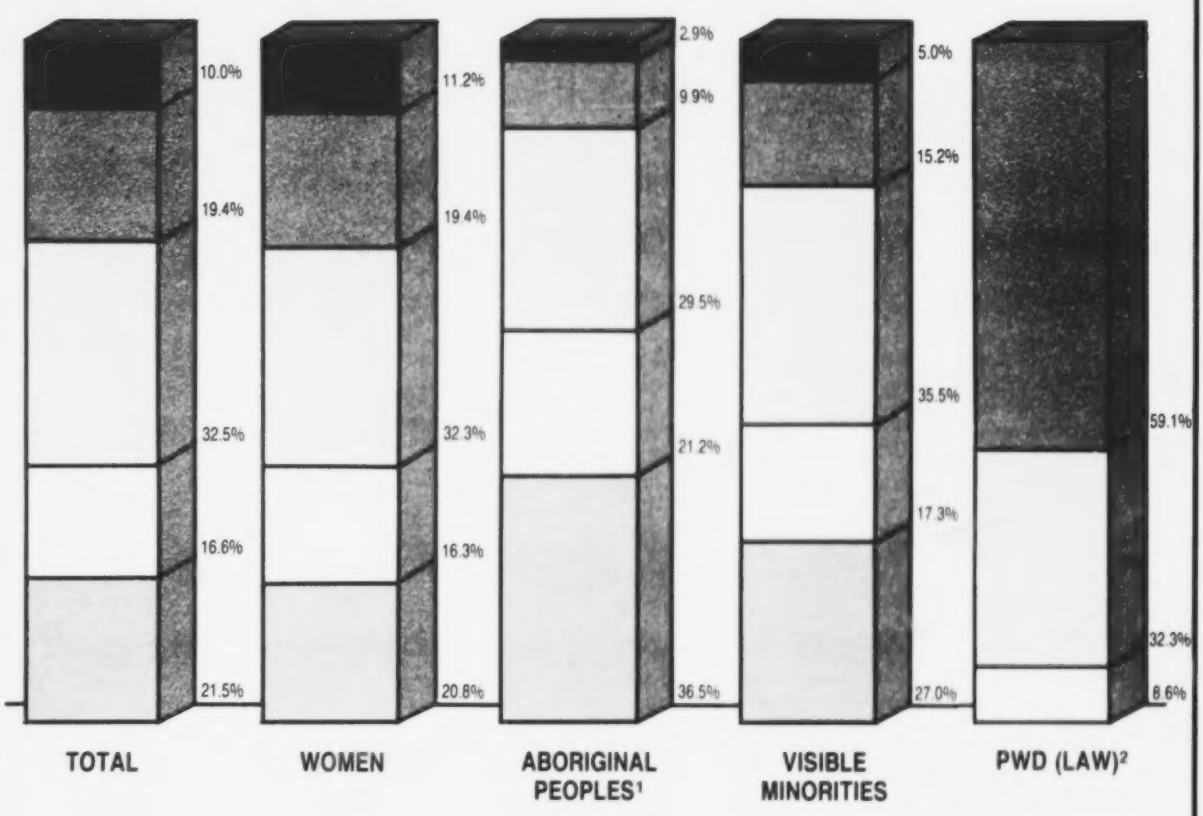
(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

(2) Persons with Disabilities (Limited at Work) aged 15-64 years inclusive.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census of Canada, and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services Directorate, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA.

AGE DISTRIBUTION OF DESIGNATED GROUPS IN CANADA (1986)



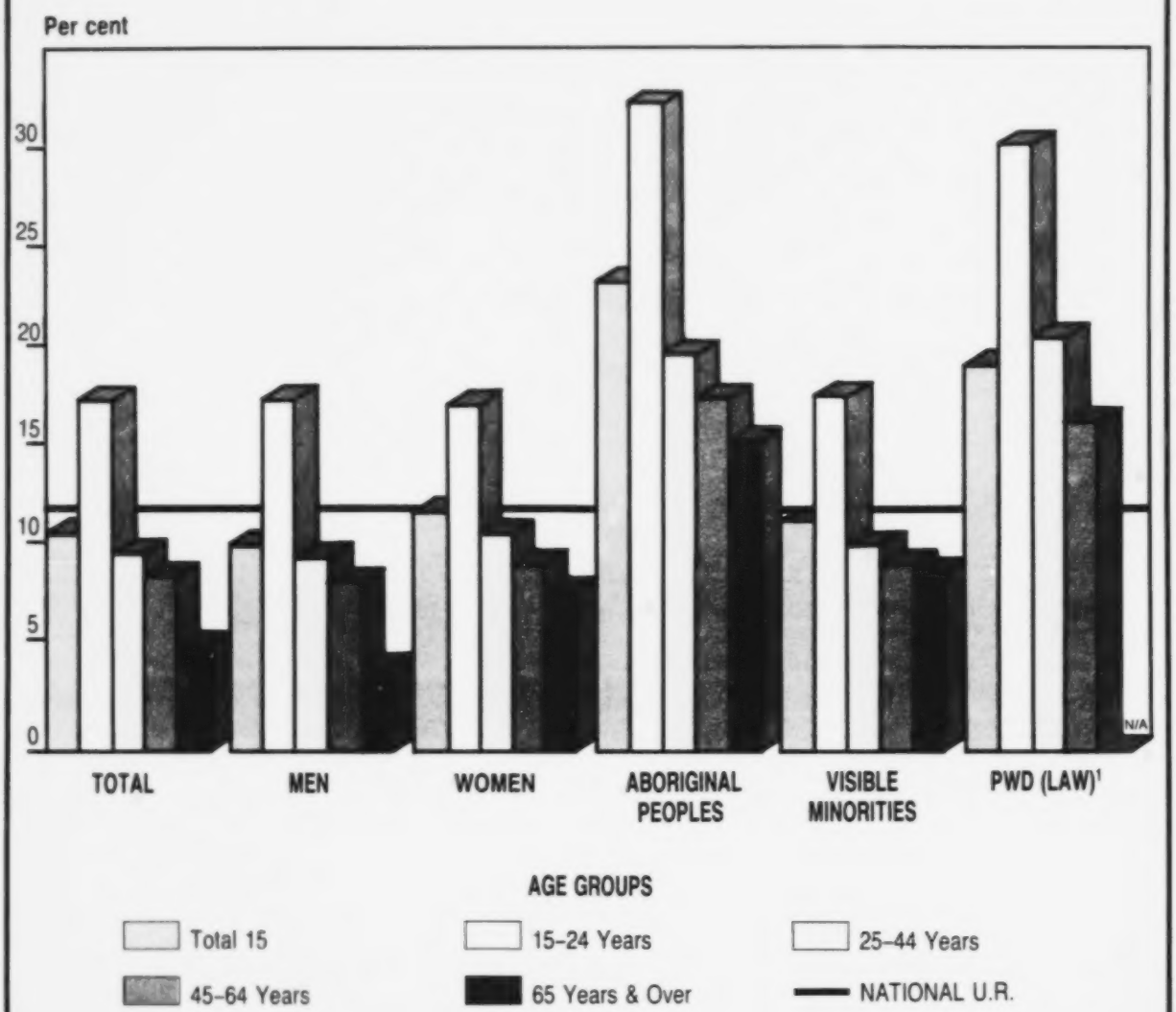
Prepared by: Technical Services Directorate
Source: Census of Canada, 1986 and HALS
1 & 2 — See Table 1 Footnotes 1 & 2

Table 3
Participation Rate of Selected Designated Groups by Age
Canada, 1981 (3) and 1986

AGE GROUPS	1981 (3)	1986
Total 15 years and over		
Total	64.8	66.5
Aboriginal Peoples (1)	50.4	60.3
Visible Minorities	72.5	72.1
Persons with Disabilities (2)	31.6	49.0
15-24 years		
Total	65.5	67.8
Aboriginal Peoples (1)	43.8	52.2
Visible Minorities	59.8	61.0
Persons with Disabilities	53.3	54.3
25 years and over		
Total	64.5	66.1
Aboriginal Peoples (1)	54.3	64.4
Visible Minorities	76.4	75.6
Persons with Disabilities (2)	30.0	48.3
25-44 years		
Total	80.2	83.9
Aboriginal Peoples (1)	64.1	73.7
Visible Minorities	85.4	85.6
Persons with Disabilities	63.2	66.0
45-64 years		
Total	65.6	65.7
Aboriginal Peoples (1)	46.4	53.3
Visible Minorities	71.4	73.5
Persons with Disabilities	38.1	36.8
65 years and over		
Total	11.0	8.9
Aboriginal Peoples (1)	7.2	6.8
Visible Minorities	14.1	10.9
Persons with Disabilities (2)	4.2	N/A

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.
(2) 1986, excludes persons 65 years and over.
(3) Data for persons with disabilities are from CHDS (1983-84)
Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1981 and 1986 Census, Canadian Health and Disability Survey; and The Health and Activity Limitation Survey.
Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

UNEMPLOYMENT RATE BY AGE, CANADA (1986)



Prepared by: Technical Services Directorate
Source: Census of Canada, 1986 and HALS
1 — Persons with Disabilities (limited at Work) aged 15–64 yrs inclusive.

Table 4
Population aged 15 years and over who worked in 1985 or 1986 by Employment Equity occupations groups and sex
(Census of Canada, 1986)

Occupational Group	Total, Men, Women	Men	Women	Aboriginal Peoples (1)	Members of Visible	(Limited At Work) Persons with Disabilities
All occupations	13,857,775	7,759,600	6,098,175	294,425	872,695	752,990
Upper-level Managers	200,330	165,415	34,915	2,885	8,195	3,545
Middle and Other Managers	975,280	652,250	323,035	13,740	46,170	31,775
Professionals	1,667,195	778,695	888,495	23,265	118,995	52,305
Semi-Professionals and Technicians	635,760	314,415	321,340	14,355	39,640	32,055
Supervisors	336,915	175,365	161,550	5,265	25,210	21,185
Forman/Women	368,955	339,145	29,815	6,145	13,230	23,200
Clerical Workers	2,360,495	473,595	1,886,900	40,435	146,745	98,370
Sales Workers	1,067,655	555,500	512,155	15,120	54,275	51,680
Service Workers	1,382,455	534,675	847,785	38,995	115,395	88,715
Skilled Crafts & Trades	1,056,650	968,625	88,025	20,430	39,825	67,350
Semi-skilled Manual Workers	1,249,320	1,074,245	175,075	32,270	59,605	109,985
Other Manual Workers	2,060,760	1,459,365	601,390	61,965	163,730	150,095
Occupation not stated	496,000	268,310	227,690	19,545	41,685	22,730

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.
Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census.
Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA.

APPENDIX C

Employers Subject to the Employment Equity Act

On June 1, 1989, federally regulated employers with 100 or more employees were required to file their second employment equity reports. There were 376 employers subject to the Act in 1988 and a total number of 374 reports were received.

The first part of the list indicates the names of the employers whose reports were received on or before June 1, 1989. The second part of the list gives the names of the employers whose reports were received after June 1, 1989.

All reports received are publicly available unless otherwise specified.

There are explanatory notes at the end of the list on particular cases.

List of Employer Reports received on or before June 1, 1989

	No. of Employees*
161686 CANADA LIMITED	219
A.J. BUS LINES LTD.	134
A.W. FOSTER & SONS LTD.	186
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	248
AIR ALLIANCE INC.	160
AIR ATLANTIC LTD.	292
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	845
AIR CANADA	22,178
AIR FRANCE	135
AIR INUIT (1985) LTD.	157
AIR NOVA INC.	281
AIR ONTARIO INC.	886
AIR TRANSAT A.T. INC.	186
AIRBC LIMITED	965
ALBERTA WHEAT POOL	1,650
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	1,115
ALLARCOM LIMITED	238
AMERICAN AIRLINES INC.	211
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1,525
AMOK LTD.	262
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	71
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	432
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	467
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4,425
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	446
AUTO HAULAWAY INC.	731
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	159
BANK OF AMERICA CANADA	418
BANK OF CANADA	2,673
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	177
BANK OF MONTREAL	29,371
BANK OF NOVA SCOTIA	25,888
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	359
BARCLAYS BANK OF CANADA	335
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	145
BELL CANADA	56,017
BELL CELLULAR INC.	442
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	133
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	120
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	768
BRINKS CANADA LIMITED	1,397
BRITISH AIRWAYS PLC	198
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4,858
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	14,032
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	335
BUCKERFIELD'S LIMITED	119
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	249
BYERS TRANSPORT LIMITED	492
CABLECASTING LIMITED	262
CABLENET LIMITED	354
CALGARY TELEVISION LIMITED	165
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	182

* According to Box 19 of Form 1 of the employers reports

	No. of Employees*
CAMECO-A CANADIAN MINING ENERGY CORPORATION	1,206
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	437
CANADA 3000 AIRLINES LTD.	152
CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.	528
CANADA COUNCIL	226
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	159
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3,057
CANADA PORTS CORPORATION	365
CANADA POST CORPORATION	66,162
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	941
CANADA STEVEDORING COMPANY LIMITED	208
CANADA TRANSPORT LIMITED	266
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	15,476
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	142
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	13,487
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	136
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	254
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1,105
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	41,698
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2,179
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	37,983
CANADIAN PACIFIC EXPRESS AND TRANSPORT LTD.	7,494
CANADIAN PACIFIC LIMITED	411
CANADIAN PRESS	659
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	144
CANADIAN WESTERN BANK	109
CANADIAN WHEAT BOARD	457
CANTEL INC.	616
CANWEST BROADCASTING LTD.	128
CAP COMMUNICATIONS, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	312
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	3,346
CARGILL LIMITED	1,293
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	151
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	127
CFCF INC.	835
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	325
CFCN LTD.	103
CFPL BROADCASTING LIMITED	265
CFQC BROADCASTING	139
CFTO TV LIMITED	617
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	183
CHEK-TV LIMITED	133
CHUM LIMITED	1,991
CITIBANK CANADA	646
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	141
CKNX BROADCASTING LIMITED	111
CKO INCORPORATED	216
CNCP TELECOMMUNICATIONS	3,068
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LIMITED	25,927
CSP FOODS LTD.	446
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	430
DAY & ROSS INC.	1,718
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	260
DELTA AIR LINES INC.	388
DENISON MINES LIMITED	1,977
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	291
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	175
EMERY AIR FREIGHT	293
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	275
ENERCHEM TRANSPORT INC.	145
EXECAIRE INC.	195
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	147
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	527
FARM CREDIT CORPORATION	693
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1,299
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	1,119
FEDNAV LIMITED	144
FEED-RITE LTD.	143
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	532
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	169
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	357
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LTD.	104
FUNDY CABLE LTD.	198
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	408
GRAY COACH LINES LIMITED	569
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY, LTD.	112
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	243
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2,029
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	205
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	219
H & R TRANSPORT LIMITED	172
H.M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	251
HARBOURFRONT CORPORATION	323
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	190

Appendix C

	No. of Employees*
HUDSON BAY MINING & SMELTING CO. LTD.	2,225
IMPERIAL OIL LIMITED	202
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	309
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	482
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	776
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	181
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	498
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, A DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	706
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	141
KAWARTHA BROADCASTING COMPANY LIMITED	243
KEY LAKE MINING CORPORATION	464
KEY RADIO LIMITED	240
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	356
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	157
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	2,401
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	264
LAIDLAW CARRIERS INC.	585
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	172
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,200
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	382
LLOYDS BANK CANADA	1,585
LOGISTEC CORPORATION	167
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	838
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	159
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	425
MACLEAN HUNTER CABLE TV, A DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	537
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	263
MANITOBA POOL ELEVATORS	1,034
MARINE ATLANTIC INC.	3,136
MARIS TRANSPORT LIMITED	250
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2,611
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,679
MCCALLUM TRANSPORT INC. (QUEBEC)	219
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	351
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
METROPOL AIRPORT SECURITY SERVICES	774
METROPOL SECURITY LTD.	266
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	605
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATIONS CORPORATION	106
MIDLAND NEWFOUNDLAND LIMITED	152
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,223
MISENER HOLDINGS LIMITED	287
MLM FLOUR PRODUCTS-A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LIMITED	603
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	445
MONARCH BROADCASTING LTD.	209
MONTREAL PORT CORPORATION	556
MONTREAL SHIPPING INC.	207
MORGAN BANK OF CANADA	146
MULLEN TRUCKING LTD.	278
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	220
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	283
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	295
NATIONAL ARTS CENTRE	1,091
NATIONAL BANK OF CANADA	12,996
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1,238
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	156
NATIONAL PAGETTE LTD.	1,524
NESEL FAST FREIGHT INC.	268
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	387
NIAGARA TELEVISION LIMITED	213
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	683
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	228
NORDION INTERNATIONAL INC.	398
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	406
NORTHERN SALES CO. LTD.	92
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	701
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	340
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	304
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	376
NORTHWESTEL INC.	513
OGILVIE MILLS LTD.	993
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	636
ONTARIO EXPRESS LTD.	281
OOCL (CANADA) INC.	131
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	199
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2,163
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	212
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	103
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1,081
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	528
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	404
PENNER INTERNATIONAL INC.	128
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
POLE STAR TRANSPORT INC.	162
PORTER TRUCKING LTD.	162

	No. of Employees*
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	184
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	101
PUROLATOR COURIER LTD.	10,567
QCTV LTD.	195
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	589
QUEBECAIR-AIR QUEBEC INC.	509
R AND D MID-ISLE STEVEDORING LTD.	12
RADIO 1540 LIMITED	156
RADIO FUTURA LTEE.	142
RADIO NORD INC.	221
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	306
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	139
REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,022
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	205
REUTERS CANADA LTD.	117
RICHARDS TRANSPORT LTD.	103
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	120
RIVTOW STRAITS LIMITED	738
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	597
ROGERS BROADCASTING LIMITED	116
ROGERS CABLE TV LIMITED	2,529
ROWAN COMPANIES INC.	128
ROYAL BANK OF CANADA	45,809
ROYAL CANADIAN MINT	841
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3,584
SASKWEST TELEVISION INC.	136
SCARBORO MOVERS LIMITED	131
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	136
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	949
SEDPEX INC.	118
SELKIRK BROACASTING LIMITED	536
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	190
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	151
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	199
SHAW RADIO LTD.	114
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	141
SMT (EASTERN) LIMITED	160
SOCANAV INC.	378
SOCIÉTÉ DU PORT DE MONTRÉAL	556
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	113
SOUNDAIR CORPORATION	482
SPORTS NETWORK	131
ST.LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1,275
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	140
STANDARD RADIO INC.	352
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	290
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	173
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	206
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	149
TELE-METROPOLE INC.	980
TELEGLOBE CANADA INC.	1,211
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	508
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	436
TELESAT CANADA	824
TERRA NOVA TELECOMMUNICATIONS INC.	451
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	277
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	374
TIME AIR INC.	1,081
TIPPET RICHARDSON LIMITED	534
TNT CANADA INC.	4,681
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	238
TORONTO HELICOPTERS LIMITED	137
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	172
TORONTO-DOMINION BANK	23,232
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	224
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	117
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,452
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE.	123
TRANSPORT THIBODEAU INC.	153
TRANSPORTS PROVOST INC.	889
TRANSX LTD.	310
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	141
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	647
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	138
UNION BANK OF SWITZERLAND (CANADA)	111
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,565
UNITED PARCEL SERVICES CANADA LIMITED	2,731
VANCOUVER PORT CORPORATION	175
VERREAULT NAVIGATION INC.	120
VIA RAIL CANADA INC.	7,593
VIKING HELICOPTERS LIMITED	255
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	538
VOYAGEUR INC.	899
W.J. MOWAT LIMITED	857
WARDAIR INTERNATIONAL LTD.	5,975
WESTCOAST ENERGY INC.	914
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	447
WESTERN APPROACHES LIMITED	270
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	154
WESTERN CARTAGE AND STORAGE (1962) LTD.	362
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	176

	No. of Employees*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	142
WESTSHORE TERMINALS LTD.	200
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	108
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	102
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	316
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	126
WORLDWAYS CANADA LTD.	763
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	311
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	173
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	194

List of Employer Reports received on or before June 1, 1989

	No. of Employees*
ACL CANADA INC.	135
AEROSERVICES J.T. INC.	274
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	380
AMR GROUND HANDLING SERVICES	146
ARMADALE COMMUNICATIONS LTD.	258
ATLANTIC TOWING LTD.	244
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	595
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	123
CABANO EXPEDITEX	2,353
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	215
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	118
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	410
CONAIR AVIATION LTD.	466
CSX TRANSPORTATION INC.	190
EASTERN AIR LINES INC.	326
ERB TRANSPORT LIMITED	878
G.M. ARMOUR & SON LTD	217
G.T.L. TRANSPORT INC.	778
GLOBAL EXPRESS INC.	73
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA), A DIVISION OF GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	68
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	253
HONGKONG BANK OF CANADA	2,246
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	167
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	631
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	115
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	491
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	154
KENT LINE LIMITED	325
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	814
LIQUID CARGO LINES LIMITED	140
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	180
MASTERFEEDS (A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LTD.)	202
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	217
MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.	376
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	409
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	116
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	160
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	329
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	0
PATHONIC NETWORK INC.	400
PAUL'S HAULING LTD.	354
RADIOMUTUEL INC.	437
RIO ALGOM LIMITED	2,588
SASKATOON TELECABLE LTD.	229
SLACK TRANSPORT LIMITED	189
TAGGART SERVICES LIMITED	417
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	838
TORONTO AIRWAYS LIMITED	237
TRANSPORT DESGAGNES INC.	138
TRANSPORT GUILBAULT INC.	140
ULS CORPORATION INC.	607
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	156
VIDEOTRON LTD.	1,470
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	552

Explanatory Notes

1. Reports not received due to extraordinary circumstances. Employers committed to filing report in November:

   DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.
   KABE INTERNATIONAL TRANSPORT LTD.

2. Reports received but not included in the analysis due to substantial errors:

   PUROLATOR COURIER LTD. **
   EASTERN AIR LINES INC.

3. Amendments received too late for inclusion in the analysis:

   AMERICAN AIRLINES INC. ***
   CALGARY TELEVISION LIMITED
   CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED ***
   CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION
   CANADA TRANSPORT LIMITED ***
   CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.
   CKO INCORPORATED
   DAY & ROSS INC. ***
   DELTA AIR LINES INC.
   EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.
   ENERCHEM TRANSPORT INC.
   EXECAIRE INC. ***
   GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED
   INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.
   LUFTHANSA GERMAN AIRLINES
   NATIONAL BANK OF CANADA ***
   REIMER EXPRESS LINES LTD.
   REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.
   REUTERS CANADA LTD.
   SCARBORO MOVERS LIMITED
   TRANSPORT DESGAGNES INC.
   WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD. ***

4. Report not complete: Further discussions are required to resolve problems:

   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

5. The employer was found not to be subject to the Act after the report was already included in the analysis. The actual report has been returned to the employer.

   NORTHERN SALES CO. LTD.

6. Reports received but not published:

   EASTERN AIR LINES INC.
   NORTHERN SALES CO. LTD.

** Corrected report received and published.
*** Reports were published without the latest amendments.

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport annuel

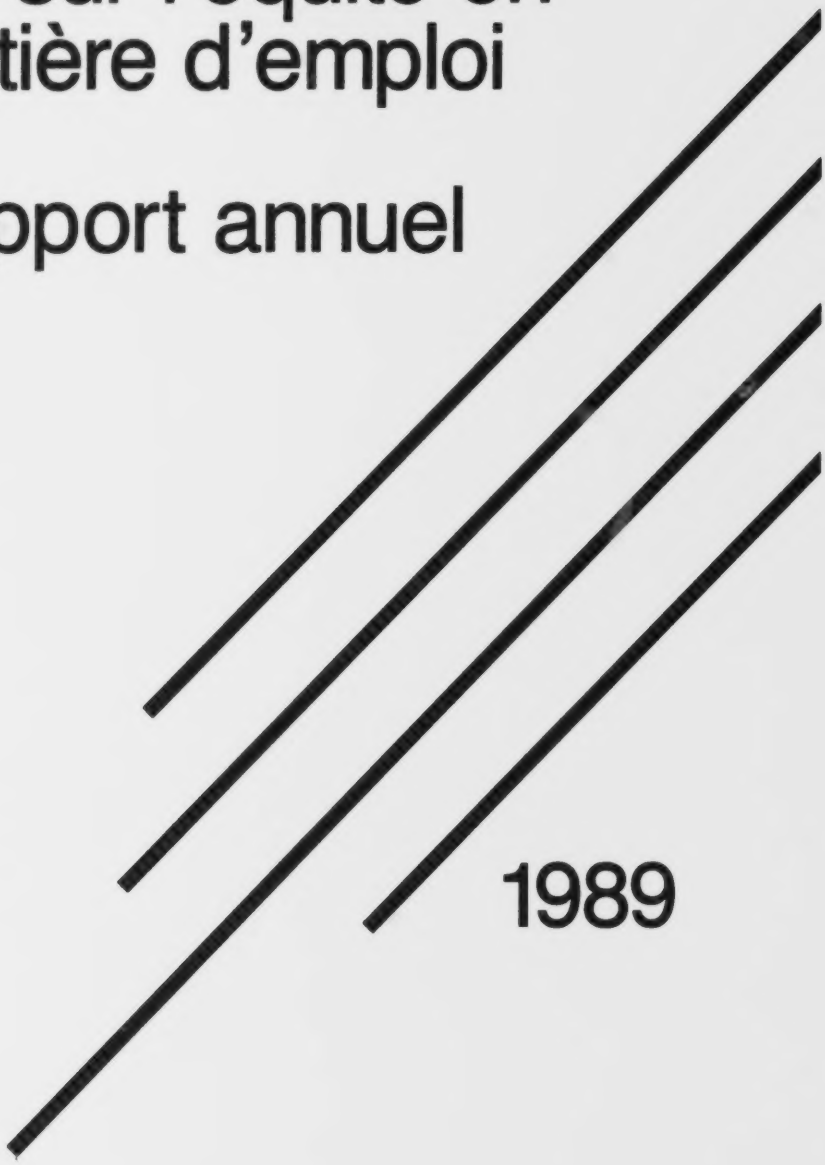
1989

Canada

09

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport annuel



1989

Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'immigration

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

A Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport annuel 1989 sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons maintenant franchi une autre étape importante dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour une deuxième année, les employeurs assujettis à la Loi et comptant un effectif de cent employés ou plus, ont déposé un rapport. Nous avons reçu 374 rapports faisant état de la situation de plus de 600,000 employés.

Ces rapports jouent un rôle important car ils indiquent le degré de réussite des activités déployées en vue d'assurer à tous les Canadiens des chances égales dans l'emploi et, plus particulièrement, aux membres des groupes désignés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Je suis heureuse de constater l'esprit de coopération dont ont fait preuve les employeurs et reconnais qu'ils ont certes fourni un effort de taille.

Les employeurs manifestent une nette volonté de participer activement aux mesures correctives nécessaires afin de s'assurer que les membres des groupes désignés soient traités équitablement sur le marché du travail. Ils ont mis en oeuvre des mesures spéciales et des initiatives qui répondent aux besoins spécifiques de leurs employés. Nous désirons reconnaître les efforts de ces employeurs qui contribuent grandement à créer un groupe de travailleurs plus représentatif.

Dans l'évaluation des progrès, il s'agit de se rappeler qu'il faudra du temps avant qu'on puisse constater des changements substantiels. Si l'on veut assurer la continuité des progrès en matière d'équité, il est important de continuer à éliminer systématiquement les obstacles à l'emploi. Nous devons donc déployer encore beaucoup d'efforts et fournir bien du travail avant que nous puissions nous déclarer satisfaits de la situation des membres des groupes désignés faisant partie de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et de la population active canadienne, en général.

Ottawa, Canada K1A 0J9

L'équité en matière d'emploi ne peut se réaliser sans un engagement profond envers la réussite de sa mise en oeuvre et sans la détermination d'apporter des changements positifs au sein de la population active du Canada. Il est à espérer que cet engagement et cette détermination continueront à grandir dans les années à venir.

Avec ma très haute considération,

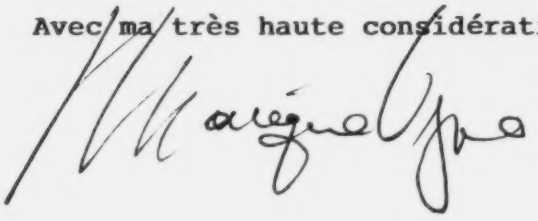


TABLE DE MATIÈRES

Introduction 1

Changements positifs 5

1. Réalisation de l'équité en matière d'emploi 7

2. Établissement du contexte 13

3. Profils des groupes désignés 27
   - Les femmes 29
   - Les autochtones 43
   - Les personnes handicapées 55
   - Les membres des minorités visibles 67

4. Évaluation des résultats des employeurs 79

Vers 1991 95

Annexe A: Notes sur les données A-1

Annexe B: Tableaux: Les Groupes désignés dans la main-d'oeuvre canadienne B-1

Annexe C: Employeurs assujettis à la Loi sur l'Équité en matière d'emploi C-1

Publié par les Affaires publiques et la Direction générale de l'Équité en matière d'Emploi

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Renseignements et diffusion
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Tél. : (819) 994-6313

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

N° de cat. MP1-4/1989

ISBN 0-662-57079-0

LM-049/11/89

INTRODUCTION

Contexte

À mesure que l'évolution de la situation socio-économique incite les membres du public canadien à réfléchir davantage sur le genre de société à laquelle ils aspirent, ils sont de plus en plus convaincus de la nécessité de constituer une main-d'œuvre représentative au pays. Le principe de l'égalité en milieu de travail a été enchâssé dans la Charte canadienne des droits et libertés. La Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, présidée par le juge Rosalie S. Abella, a été constituée pour chercher à déterminer les moyens les plus économiques, les plus efficaces et les plus équitables de favoriser l'égalité dans l'emploi, et pour formuler à cet effet des recommandations à l'intention du gouvernement.

Mesures prises par le gouvernement

Pour donner suite aux recommandations de la commission Abella, le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme obligatoire de contrats fédéraux, ainsi que les Directives du Conseil du Trésor concernant l'équité en matière d'emploi qui s'adressent aux ministères fédéraux et aux sociétés d'État. Il a également mis sur pied le Programme d'égalité de rémunération de Travail Canada, et il a voté la Loi sur le multiculturalisme. Le gouvernement a pris ces mesures pour favoriser la constitution d'une main-d'œuvre représentative dans les milieux de travail canadiens parce qu'il est persuadé que seuls un leadership et des mesures énergiques permettraient de corriger les inégalités existantes.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi « a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence . . . ». Dans la poursuite de cet objectif, la Loi cherche à éliminer les conditions qui nuisent aux chances des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles sur le marché du travail.

La Loi exige des sociétés d'Etat et des employeurs se trouvant sous réglementation fédérale, qui comptent 100 salariés ou plus, qu'ils découvrent et suppriment les obstacles à l'emploi, qu'ils mettent en œuvre des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi, qu'ils constituent une main-d'œuvre représentative et qu'ils soumettent annuellement un rapport sur les résultats qu'ils ont obtenus.

Pour le compte du Ministre, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada, reçoit les rapports des employeurs, les

vérifie, en distribue des exemplaires aux bibliothèques partout au pays, regroupe et analyse les données et rédige un rapport annuel.

Rapport annuel au Parlement

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est tenu de déposer au Parlement un rapport annuel qui regroupe et analyse les données sur l'équité en matière d'emploi fournies par les employeurs, et qui examine le profil d'emploi des groupes désignés. Le premier rapport annuel, qui était fondé sur des renseignements fournis par 373 employeurs sous réglementation fédérale, a été déposé en décembre 1988.

Deuxième rapport annuel au Parlement

Le présent rapport regroupe les données fournies par 374 employeurs pour l'année civile 1988. Il analyse les progrès réalisés par les employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, évalue la situation des groupes désignés faisant partie de l'effectif visé par la Loi, et ce, dans diverses branches d'activité et régions. Une comparaison des rapports des employeurs de 1988 et de 1987 permet de constater les changements qui se sont produits. Les employeurs sont également classés selon leur performance respective dans chaque branche d'activité.

Examen par le public

L'examen public joue un rôle très important dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. D'une part, il encourage les employeurs à veiller à l'efficacité des plans qu'ils dressent et à leur mise en œuvre. D'autre part, les rapports peuvent fournir à des particuliers et à des organisations les renseignements dont ils ont besoin pour déposer une plainte lorsqu'il y a raisonnablement lieu de croire qu'il existe une discrimination systémique. Par ailleurs, les membres, les représentants et les organisations des groupes désignés utilisent les rapports pour établir des liens directs avec les employeurs qui éprouvent des difficultés. Par exemple, ils collaborent avec les employeurs pour accroître l'efficacité de leurs initiatives de recrutement.

Les rapports en matière d'équité reçus des employeurs sont à la disposition du public dans toutes les bibliothèques du Canada; on peut également en obtenir des exemplaires en s'adressant à Approvisionnements et Services Canada. Pour savoir comment se procurer les rapports, voir la brochure intitulée Équité en matière d'emploi. Où trouver les rapports des employeurs, que distribue Emploi et Immigration Canada.

Application

Jusqu'ici, un employeur ne s'est pas conformé aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La compagnie Execaire Inc. n'a pas fait rapport sur son effectif en 1987, et une plainte a été portée contre elle pour avoir manqué de se conformer à la Loi. La cause est en instance et sera entendue en janvier ou en février 1990. En attendant, Execaire Inc. a déposé son rapport pour 1988.

Le Programme de contrats fédéraux

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) administre également le Programme de contrats fédéraux, un autre programme d'équité en matière d'emploi d'importance majeure qui s'adresse aux employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. Le Programme des contrats fédéraux poursuit les mêmes objectifs que la Loi, mais ses modalités d'exécution sont différentes. Depuis l'établissement du Programme de contrats fédéraux en octobre 1986, les entrepreneurs qui soumissionnent des marchés fédéraux sont tenus de découvrir et de supprimer dans leur organisation les obstacles artificiels à la sélection, au recrutement, à la promotion et à la formation des travailleurs qui sont membres des groupes désignés. Ils doivent également accroître chez eux la participation des groupes désignés à tous les niveaux d'emploi. Dans le cadre du programme, 1 270 entreprises représentant près d'un million d'employés ont confirmé leur engagement envers l'équité en matière d'emploi. Au total, 744 employeurs ont obtenu des contrats et font donc l'objet d'une vérification de conformité. Jusqu'ici, 74 d'entre eux ont obtenu des résultats positifs, et dans le cas de 120 autres, la vérification est en cours.

Le droit de soumissionner des marchés fédéraux a été retiré à deux entrepreneurs dont l'examen avait donné des résultats insatisfaisants l'un en 1988 et l'autre en 1989. Ces entrepreneurs ont été réinscrits sur la liste des soumissionnaires après qu'ils eurent

présenté des plans de travail acceptables et mis sur pied des programmes appropriés.

Initiatives de la Commission de l'emploi et de l'immigration

Reconnaissant que les groupes désignés enregistrent des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens plus faibles que la population active, et qu'ils se retrouvent de façon disproportionnée dans un éventail limité d'emplois, la CEIC a pris certaines mesures pour corriger cette situation. Elle a fixé des objectifs pour la participation des groupes désignés à ses programmes et services réguliers, et elle évaluera les effets de ces programmes sur les membres de l'effectif qui appartiennent aux groupes désignés.

Le recrutement, la formation et le maintien d'une main-d'œuvre hautement qualifiée bénéficient tant aux employeurs qu'aux employés. La CEIC offre divers programmes de formation axés sur les employeurs, et elle les aide à planifier l'utilisation de leurs ressources humaines et à mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Les travailleurs bénéficient d'un éventail très étendu de programmes et de services comme l'orientation professionnelle et la formation. La CEIC offre ces programmes et services dans 470 Centres d'emploi du Canada, ainsi que des services itinérants dans 187 localités éloignées ou isolées situées un peu partout au Canada.

Certains autres programmes et services profitent également aux membres des groupes désignés. Par exemple, les projets Extension contribuent à supprimer les obstacles à l'emploi, car ils font appel à des organismes communautaires pour étendre les services d'emploi aux clients dont les besoins peuvent être mieux comblés dans le cadre de projets de ce genre.

La Planification de l'emploi procure des emplois et assure l'acquisition de compétences, activités qui visent particulièrement les membres des groupes désignés qui ne sont pas sur le marché du travail. Elle aide également les employeurs à réaliser l'équité en leur adressant des candidats qualifiés des groupes désignés. Les programmes suivants sont offerts :

- le **Développement de l'emploi** fournit une expérience de travail aux chômeurs de longue date;
- l'**Intégration professionnelle** offre une formation aux personnes qui ont de la difficulté à intégrer ou à réintégrer le marché du travail;
- le **Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre** aide les employeurs à former des travailleurs dans des professions qui sont actuellement en demande ou qui le deviendront dans l'avenir;
- l'**Acquisition de compétences** offre un recyclage aux travailleurs dont les emplois sont touchés par les changements technologiques ou l'évolution du marché;
- le **Développement des collectivités** encourage l'expansion des entreprises pour faire face aux besoins spéciaux des collectivités à l'extérieur des régions métropolitaines aux prises avec un chômage chronique élevé.

La nouvelle Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre, qui entrera en vigueur en 1990, est fondée sur la Planification de l'emploi et fournira une aide très complète à tous les Canadiens cherchant à acquérir et à maintenir les compétences qui leur sont indispensables sur un marché du travail en pleine évolution.

D'autres programmes de la CEIC prévoient également des mesures spéciales visant à accroître la participation des groupes désignés. Par exemple, des fonds spéciaux sont consentis pour réaménager le poste de travail de personnes handicapées participant à des programmes de formation, ou pour leur fournir du matériel sur bande sonore ou en braille. En outre, la CEIC assure l'accès au Service d'information sur les aménagements, ce qui permet aux employeurs disposés à embaucher des personnes handicapées de prendre connaissance et de profiter de l'expérience d'autres employeurs qui ont su prendre des mesures efficaces d'adaptation aux besoins des travailleurs souffrant d'incapacités.

Ce sont là des exemples du rôle de partenaire que joue la CEIC dans le processus pour instituer l'équité en matière d'emploi, pour répondre aux besoins des groupes désignés et des employeurs aux niveaux local, régional et national, et pour constituer une main-d'œuvre représentative.

La Commission canadienne des droits de la personne

Il existe une relation complémentaire entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Comme la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) reçoit, elle aussi, des exemplaires des rapports des employeurs, celle-ci dispose pour la première fois de renseignements sur la situation des groupes désignés dans les entreprises. Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a le pouvoir d'instituer une enquête lorsqu'il y a raisonnablement lieu de supposer qu'il existe une discrimination systémique. Des particuliers ou des organisations ont également le droit de déposer une plainte contre un employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

À la suite de la publication des rapports des employeurs pour l'année civile 1987, la Commission a reçu des plaintes concernant les pratiques d'emploi de onze employeurs. Elle a également demandé à dix-neuf employeurs de participer à un examen conjoint de leur situation pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. Dix-sept d'entre eux se sont prêtés à cet examen, et la Commission a institué une enquête sur les pratiques d'emploi des deux autres.

Intérêt à l'échelle internationale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi représente une façon de constituer une population active représentative, qui est nouvelle et novatrice au Canada et en Amérique du Nord. Elle est étudiée dans bien d'autres pays, car elle constitue le modèle d'une méthode pro-active visant à réaliser l'égalité en matière d'emploi. Le Canada joue un rôle de chef de file dans les échanges qui ont lieu sur le sujet dans le cadre de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Des représentants de plusieurs pays sont venus étudier les programmes canadiens obligatoires d'équité en matière d'emploi, et le Canada reçoit régulièrement des demandes d'information et de consultation de toutes les parties du globe.

CHANGEMENTS POSITIFS

La représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi est plus basse que leur représentation dans la population active canadienne. Toutefois, certaines indications permettent de conclure que la situation s'améliore. Les gains ont été réalisés malgré que la majorité des employeurs visés par la Loi n'aient pas rapporté un accroissement notable de leur effectif.

- La représentation déclarée de chacun des quatre groupes désignés s'est améliorée depuis la première année de rapport :
  - le taux de représentation des femmes est passé de 40,9 % à 42,12 %;
  - le taux de représentation des autochtones a augmenté, passant de 0,66 % à 0,73 %;
  - le taux de représentation des personnes handicapées a augmenté, passant de 1,59 % à 1,71 %;
  - le taux de représentation des membres des minorités visibles est passé de 4,99 % à 5,69 %.
- La hausse de la représentation des groupes désignés dans les différentes branches d'activité était plus importante et plus uniforme en ce qui concerne les femmes et les membres des minorités visibles.
- La représentation des groupes désignés a augmenté malgré un taux de croissance de 1,41 % de l'effectif visé par la Loi.
- Chaque groupe désigné a bénéficié d'une part plus grande des recrutements visant des postes à temps plein.
- Les femmes et les membres des minorités visibles ont bénéficié d'une part plus grande des promotions à des postes à temps plein.
- Il y a eu de faibles accroissements de la représentation des groupes désignés dans plusieurs catégories professionnelles :
  - la représentation des autochtones s'est accrue dans huit des douze catégories professionnelles;
  - la représentation des personnes handicapées et des femmes s'est accrue dans dix des douze catégories professionnelles;
  - la représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les douze catégories professionnelles.

1

RÉALISATION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

« En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi . . . »

Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 4

Introduction

Aux termes de la Loi, l'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire de s'engager à concrétiser « l'égalité en milieu de travail » dans son entreprise. Cet engagement suppose une analyse de l'effectif, un recensement des politiques et des pratiques qui font obstacle à l'égalité et l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action assorti d'un processus de suivi et d'évaluation des résultats obtenus.

En outre, l'employeur doit soumettre un rapport annuel sur le résultat des mesures qu'il aura instaurées et il est encouragé à fournir un résumé des circonstances et des progrès particuliers de son organisation. Dans certains cas, cet ajout au rapport permet de mieux comprendre l'approche adoptée par l'employeur dans la mise en œuvre de son programme d'équité en matière d'emploi. Ce chapitre contient quelques renseignements fournis par les employeurs sur la manière particulière dont ils ont abordé la question.

La constitution d'un milieu de travail représentatif et équitable exige une approche innovatrice à un grand nombre de fonctions de l'entreprise. C'est une tâche difficile que l'employeur saura d'autant mieux réaliser s'il suit ces cinq étapes : préparation, analyse, planification, mise en œuvre et contrôle. Ce chapitre est une étude de ces différentes étapes, illustrées par des exemples réels de mesures instaurées par les employeurs.

Préparation

Le processus de préparation commence par l'engagement de la direction de réaliser l'équité en matière d'emploi au sein de l'entreprise. Dès lors, elle obtient l'appui des cadres intermédiaires pour élaborer et mettre en œuvre des programmes à cet effet. Un cadre supérieur chargé du processus rendra compte de son exécution, et chacun des aspects du plan d'équité en matière d'emploi sera confié à un cadre intermédiaire. Pour assurer une base solide à ce plan, il est indispensable de faire valoir aux salariés et à la collectivité l'utilité de l'équité en matière d'emploi et d'obtenir ainsi l'appui de l'entreprise tout entière pour l'exécution des mesures envisagées.

Stratégie de communication

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige qu'il y ait consultation entre employeurs et travailleurs, et

auto-identification des salariés qui font partie des groupes désignés. La stratégie de communication doit, de façon générale, viser à créer un climat propice à la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi, ainsi qu'aux consultations patronales-syndicales et à l'auto-identification, en particulier. Une stratégie de communication efficace permettra de faire comprendre aux salariés l'objectif du processus d'auto-identification, d'apporter une réponse à leurs préoccupations et d'encourager leur pleine participation.

Dans le but de créer un climat favorable à la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi, certains employeurs ont informé leur personnel qu'ils appuyaient l'équité en matière d'emploi et que celle-ci était conforme à leurs objectifs. Le message était communiqué dans une lettre du président ou du directeur général, adressée à chaque salarié, ou dans des articles paraissant dans le bulletin de l'entreprise. D'autres employeurs ont créé un comité mixte, formé de représentants des salariés et de la direction, chargé d'étudier les questions relatives à l'équité en matière de l'emploi. D'autres ont constitué des comités patronaux-syndicaux chargés de suivre de près la mise en œuvre des programme d'équité en matière d'emploi. En général, ces comités devaient assurer la communication entre les intéressés à toutes les étapes du processus de mise en œuvre.

Quelques employeurs ont produit des films ou des vidéos sur l'équité en matière d'emploi. D'autres ont signalé dans leur rapport que des séances d'information générales avaient contribué à préparer les salariés et les cadres aux changements qui s'imposaient pour réaliser l'équité en matière d'emploi. Dans un certain nombre d'entreprises, les membres de la direction ont informé personnellement chaque salarié en se rendant dans toutes les succursales, y compris celles qui se trouvaient dans les régions éloignées.

Les méthodes, les stratégie et les moyens utilisés par une entreprise pour communiquer son engagement envers la réalisation de l'équité en matière d'emploi peuvent varier, mais leur but est le même, soit de garantir l'efficacité de cette réalisation à tous les niveaux de l'entreprise. Pour obtenir l'adhésion de ses employés à tous les échelons, l'employeur doit faire tout son possible pour qu'ils se rendent compte de la situation des membres des groupes désignés et leur donner la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et d'apprendre.

Appui du personnel

Une stratégie de communication dynamique suscitera l'adhésion du personnel à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Les compétences et les données nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi peuvent provenir de différentes sources au sein de l'entreprise, comme les systèmes de gestion de l'information, les ressources humaines, les affaires publiques ou les représentants syndicaux. Très souvent, préparer un programme d'équité en matière d'emploi suppose améliorer ou modifier les méthodes établies de collecte et de gestion des données sur les ressources humaines. De plus, l'obligation de présenter un rapport a largement contribué à la conception, à l'instauration et à l'exploitation de systèmes d'information sur les ressources humaines; en effet, de nombreux employeurs ont conçu des systèmes pour leur faciliter la collecte de données en vue de la rédaction de leurs rapports sur l'équité en matière d'emploi.

Analyse

L'étape de l'analyse consiste à découvrir les problèmes qui existent au niveau de l'effectif de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur doit recueillir des données sur la composition de son effectif et comparer ces « données internes » aux « données du marché », qui l'informent sur la disponibilité de travailleurs membres des groupes désignés sur le marché. À l'aide de ces données, l'employeur peut connaître le taux de représentation des membres des groupes désignés au niveau des catégories professionnelles, des différents échelons salariaux, du recrutement, des promotions et des cessations d'emploi. C'est à partir de ces données que l'entreprise peut planifier son programme d'équité en matière d'emploi.

Obtenir des données exactes sur les membres des groupes désignés est un des plus grands obstacles que rencontre l'employeur qui met en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il est tenu de présenter un rapport sur ses salariés qui sont membres d'un groupe désigné et qui se reconnaissent auprès de lui comme tels ou acceptent qu'il les reconnaisse comme tels. Or, des employeurs ont mentionné que la proportion des salariés qui indiquent qu'ils sont membres d'un groupe désigné est quelquefois plus faible que prévu, et ils ont manifesté leur mécontentement d'avoir à soumettre

un rapport fondé sur ce qu'ils considéraient comme des données incomplètes. C'est pourquoi, certains employeurs ont consacré beaucoup de temps à concevoir des mécanismes leur permettant de recueillir des renseignements plus complets. La plupart ont procédé à une enquête ou ont fait remplir un questionnaire en plus d'appliquer une bonne stratégie de communication.

On encourage les employeurs à faire preuve de souplesse et de créativité pour informer les salariés sur le processus d'auto-identification et obtenir qu'ils consentent à ce que les renseignements fournis soient utilisés aux fins de la planification d'un programme d'équité en matière d'emploi et de l'établissement d'un rapport.

Lorsque l'employeur a obtenu un profil statistique de la situation des quatre groupes désignés dans son entreprise, il peut déterminer s'ils y sont représentés dans la même proportion que sur le marché du travail local. Il peut voir dans quelles catégories ils sont sous-représentés et prendre des mesures pour corriger la situation.

L'étape suivante consiste à étudier les systèmes d'emploi pour voir s'il y en aurait qui constitueraient des obstacles pour les membres des groupes désignés. L'employeur recueille et analyse des données sur le taux de représentation des membres des groupes désignés par rapport à l'ensemble des salariés embauchés, des salariés qui ont obtenu une promotion et des salariés qui ont cessé de travailler pour l'entreprise. L'employeur examine ses politiques et ses pratiques d'emploi afin de juger s'il y en a qui seraient discriminatoires à l'égard des membres des groupes désignés. Il est indispensable de s'assurer l'appui de tous les intéressés pour effectuer cette étude et pour faire comprendre à tous qu'il est nécessaire d'adopter des pratiques non discriminatoires.

Dans certaines entreprises, l'examen des systèmes d'emploi par un comité a donné de bons résultats; d'autres employeurs ont consulté les représentants des groupes désignés pour déterminer quels obstacles avaient compromis leurs chances d'avancement et de mutation dans l'entreprise. En examinant leurs méthodes d'engagement, certaines entreprises ont constaté l'existence d'obstacles; par exemple, en ce qui concerne le recrutement, les chances offertes aux membres des groupes désignés étaient quelque peu limitées parce que les concours étaient restreints à un secteur géographique donné ou encore, aux seuls employés de l'entreprise. D'autres employeurs avaient présumé, sans vérification préalable, que les personnes handicapées ne pourraient travailler dans leur entreprise. En outre, certains employeurs ont constaté que leurs programmes de formation n'étaient pas accessibles aux employés de tous les niveaux ou que des critères normalisés de promotion et d'évaluation des postes n'avaient pas été établis.

Planification

Un plan d'action concernant l'équité en matière d'emploi doit s'appuyer sur une connaissance complète et détaillée des domaines dans lesquels les groupes désignés sont sous-représentés. Le but d'un tel plan est d'accroître la représentation des membres des groupes désignés dans ces domaines. Le plan doit être harmonisé le plus possible avec d'autres activités de planification de l'entreprise, en particulier la planification des ressources humaines.

Le plan d'action comporte des objectifs numériques pour le recrutement, la formation et l'avancement des membres des groupes désignés et établit les mesures et les calendriers que l'entreprise doit adopter pour réaliser ces objectifs. Le plan d'action fait également mention de la personne qui doit rendre compte des résultats et prévoit un système d'évaluation de son travail.

Les employeurs se trouvent dans des situations très différentes et le degré de difficulté que chacun d'entre eux éprouve à mettre en œuvre son plan d'équité en matière d'emploi peut donc beaucoup varier. Dans certains cas, les difficultés ont été très importantes. Queiques employeurs ont, par exemple, fait état d'obstacles au recrutement attribuables à la très grande spécialisation des postes dans leur entreprise ou à l'éloignement des lieux de travail. Quelques-uns ont éprouvé de la difficulté à trouver des membres des groupes désignés pour combler leurs postes bilingues. Pour d'autres, les exigences syndicales en matière d'embauchage et les conventions collectives constituaient des entraves. L'établissement et la réalisation des objectifs ont également été compliqués par la réduction des effectifs, l'expansion des entreprises, les changements technologiques et les fusions, autant de facteurs qui peuvent influer sur le nombre des employés.

Réalisation

Afin de réaliser les objectifs établis pour chacun des groupes désignés, les employeurs peuvent adopter des mesures spéciales en ce qui concerne le recrutement, l'engagement, la formation et l'avancement, et prendre des mesures pour faire accepter ces mesures spéciales dans l'entreprise.

Les employeurs ont eu recours à une gamme étendue de stratégies pour supprimer les obstacles auxquels faisaient face les membres des groupes désignés. Beaucoup mentionnent les initiatives qu'ils ont prises pour garantir la participation des autochtones au moyen de programmes de formation offerts en collaboration avec des établissements d'enseignement et l'État. Une entreprise a organisé à l'intention des autochtones en âge de travailler une visite guidée de ses installations (le transport était assuré entre l'usine et un point de ramassage central) pour leur exposer les exigences des divers postes offerts dans l'entreprise.

Un des employeurs des transports a créé un certain nombre de programmes de bourses pour encourager les membres des groupes désignés à poursuivre une carrière dans une gamme étendue de domaines non traditionnels. Un de ces programmes a été conçu à l'intention des autochtones et a pour objet d'aider ceux-ci à mieux réussir dans une profession, et un autre offre au personnel féminin la chance de terminer des études universitaires ou d'acquérir des compétences dans un emploi de col bleu.

Une entreprise s'est fixé pour objectif de faire participer à 50 % les femmes à tous ses programmes clés de formation de cadres et que les femmes constituent la moitié de leurs recrues dans les collèges communautaires et les universités. Certains employeurs ont offert des services de garderie, et une compagnie de transport a mis sur pied une garderie ouverte 24 heures sur 24 pour inciter plus de femmes à travailler dans ce secteur d'activité.

En collaboration avec le syndicat, un autre employeur, a ajouté à la convention collective une clause d'équité en matière d'emploi permettant de doter, chaque année, plus de 200 postes dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans avec des membres de groupes désignés. Cette disposition permettra à l'entreprise d'accorder une importance particulière à la mutation et à l'embauchage de femmes ayant les compétences requises pour ces postes.

Un employeur a offert à tous les superviseurs d'employés malentendants des cours de langage gestuel, tandis qu'un autre a remboursé les frais de scolarité des employés qui ont suivi une telle formation. D'autres entreprises ont mis au point et organisé des séances de sensibilisation au multiculturalisme à l'intention de leurs employés afin de créer une atmosphère propice à la collaboration dans l'ensemble de l'organisation.

En général, les employeurs ont trouvé que le processus de consultation mené auprès des salariés ou de leurs représentants a beaucoup contribué au succès de la mise en œuvre de leur plan d'équité en matière d'emploi. Les directeurs et les employés réagissent favorablement à un plan qui fait écho à leurs préoccupations et à leurs opinions et qui intègre l'équité en matière d'emploi aux objectifs globaux de l'entreprise.

Contrôle

S'ils veulent assurer la représentation équitable des membres des groupes désignés à tous les échelons, les employeurs doivent déterminer dans quelle mesure ils ont atteint leurs objectifs numériques, évaluer les contextes interne et externe et, si nécessaire, établir de nouvelles priorités et instaurer d'autres méthodes pour réaliser l'équité en matière d'emploi.

Pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les résultats sont vérifiés de deux façons : par les systèmes de contrôle interne prévus en vertu du programme d'équité en matière d'emploi et par le contrôle externe, exercé par l'État et le public et rendu possible par la publication des rapports des employeurs.

Les mécanismes de suivi interne servent à vérifier si le programme d'équité en matière d'emploi donne des résultats continus. Bien que le système puisse être assez souple pour s'adapter aux besoins particuliers en matière d'équité et au climat de l'entreprise il doit faire en sorte que les gestionnaires soient tenus responsables des résultats obtenus. Les employeurs peuvent ainsi déterminer les mesures spéciales qui sont efficaces et les secteurs qui méritent qu'on s'y attarde plus longuement.

Quelques entreprises ont indiqué qu'elles avaient mesuré leurs progrès en recensant les évaluations

de rendement des superviseurs et des directeurs. D'autres employeurs ont mis au point des entrevues de cessation d'emploi pour les employés qui quittaient l'organisation afin de cerner les problèmes et de trouver des solutions. Le processus de suivi a le mieux réussi lorsque la communication était permanente et l'information recueillie auprès de tous les intervenants de l'organisation. Beaucoup d'employeurs ont maintenu le contact avec leurs employés par la diffusion de bulletins ou la publication de rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi.

Le suivi externe est assuré par la publication du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi présenté au Parlement. Le rapport déposé en 1988 exposait la situation des employeurs relativement à l'équité en matière d'emploi pour la première année de référence. Le présent rapport consiste en un regroupement des rapports des employeurs pour la deuxième année, assorti d'une analyse qui évalue les progrès accomplis par les employeurs en vue de la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Cette analyse expose le contexte dans lequel les programmes d'équité sont mis en œuvre et mesure les progrès accomplis au bénéfice des groupes désignés.

L'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui sera fait par un comité parlementaire en 1991, fournira notamment l'occasion de faire le point sur les progrès accomplis depuis plusieurs années par les employeurs tenus par la Loi de présenter un rapport. Le processus de suivi servira principalement à déterminer dans quelle mesure les groupes désignés ont pu tirer parti des possibilités de changement qui se sont présentées à l'effectif visé par la Loi. Le suivi des employeurs portera sur les progrès qu'ils ont faits pour accroître la représentativité de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

2

ÉTABLISSEMENT DU CONTEXTE

Le présent chapitre décrit brièvement l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il fait état également de chaque branche d'activité et résume les résultats des rapports des employeurs. Le lecteur dispose d'un contexte qui lui permet de se situer par rapport aux progrès signalés en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, pour mieux les évaluer.

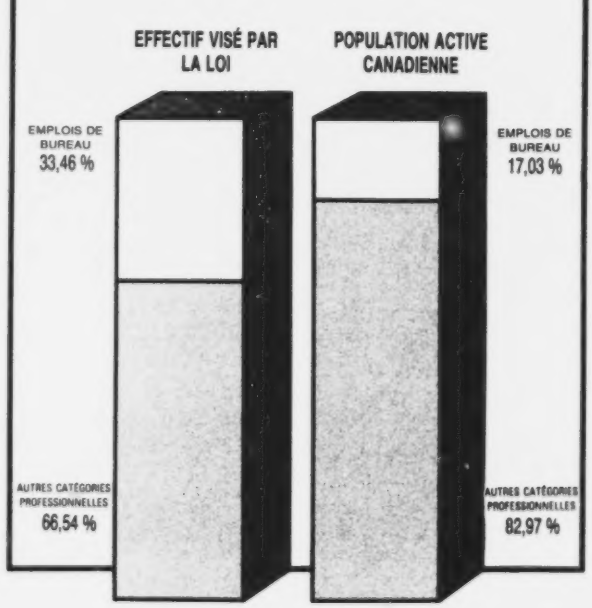
Aperçu général de l'effectif

En 1988, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 615 000 employés travaillant pour 376 employeurs. La présente analyse porte sur 601 626 salariés représentant les effectifs réunis de 372 de ces employeurs[1]. Ces employés se retrouvaient dans une proportion de 30 % environ dans chacune des principales branches d'activité, soit le secteur des banques, celui des transports et celui des communications. Le reste était regroupé sous la rubrique « Autres branches d'activité ». La plupart des salariés (88,34 %) occupaient un emploi à temps plein. Enfin, la population active visée par la Loi était fortement concentrée dans le centre du Canada : environ les deux tiers travaillaient en Ontario (42,71 %) ou au Québec (21,64 %).

Profil d'emploi

Le profil d'emploi de l'effectif visé par la Loi était différent de celui de la population active canadienne,

EMPLOIS DE BUREAU DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



[1] Voir « Notes sur les données ».

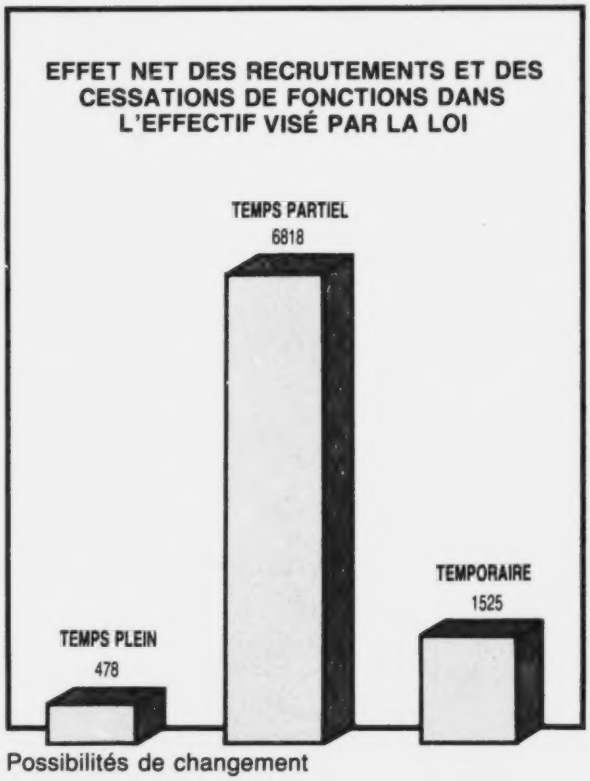
en particulier dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres. Plus du tiers (33,46 %) de ces salariés occupaient un emploi de bureau, comparativement à 17,03 % de la population active canadienne, et dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, on en retrouvait deux fois plus que dans la population active canadienne. Il y avait donc proportionnellement moins d'employés des catégories Professionnels, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels qui étaient visés par la Loi. Près des trois quarts (72,71 %) de tous les employés à temps plein détenaient un emploi de bureau.

Salaires

En 1988, le salaire moyen des employés à temps plein, à temps partiel et temporaires faisant partie de l'effectif visé par la Loi s'établissait à 30 210 $[2]. Le salaire moyen des employés à temps plein s'élevait à 32 241 $; plus du quart (28,69 %) de ces employés touchaient moins de 25 000 $, et près d'un cinquième (19,78 %) 40 000 $ ou plus. Le salaire moyen à temps partiel se situait à 14 469 $.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions[3]

Dans l'ensemble, en 1988, les recrutements et les cessations de fonctions dans la population active visée par la Loi se sont traduits par un taux de croissance de l'emploi de 1,41 %. Ce taux est sensiblement inférieur au taux de croissance de l'emploi de 2,7 % enregistré au cours de la même année dans l'économie canadienne.[4] Les emplois à temps partiel ont enregistré la plus forte augmentation, ce qui est conforme à la tendance qui a été relevée pour la première année de rapport. En 1988, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été une augmentation de 6 818 employés à temps partiel et de seulement 478 employés à temps plein. Par conséquent, les recrutements et les cessations de fonctions se sont traduits par un taux de croissance de 12,55 % dans les emplois à temps partiel et de 0,09 % dans les emplois à temps plein.



Possibilités de changement

En 1988, les employeurs assujettis à la Loi ont eu de nombreuses possibilités d'apporter des changements. Ils ont déclaré, au total, 62 946 recrutements et 64 912 promotions à des postes à temps plein. Bon nombre de ces recrutements et de ces promotions visaient des emplois où les groupes désignés sont habituellement sous-représentés. Dans les emplois à temps plein, il y a eu 303 recrutements et 593 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 4 251 recrutements et 16 295 promotions dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et 3 628 recrutements et 6 140 promotions dans la catégorie Professionnels. Il y a également eu de nombreux recrutements et de nombreuses promotions visant d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées, tels ceux des catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés.

---

[2] Voir « Notes sur les données » pour la méthode de calcul des salaires moyens.

[3] On calcule l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions en soustrayant les cessations de fonctions des recrutements. Par exemple, s'il y a eu 10 recrutements et 8 cessations de fonctions, l'effet net serait 2. Pour de plus amples renseignements, voir « Notes sur les données ».

[4] Statistique Canada, La population active, janvier 1989.

Tableau 1
Possibilités de changement pour les employés à temps plein dans l'effectif visé par la Loi selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	303	593	896
Cadres intermédiaires et autres cadres	4251	16295	20546
Professionnels	3628	6140	9768
Semi-professionnels et techniciens	3965	3070	7035
Surveillants	846	4659	5505
Contremaîtres	381	1683	2064
Employés de bureau	21552	24864	46416
Employés du secteur de la vente	2537	878	3415
Employés du secteur des services	3452	271	3723
Travailleurs qualifiés et artisans	4179	2607	6786
Travailleurs manuels spécialisés	10607	2352	12959
Autres travailleurs manuels	7245	1500	8745
Nombre total de salariés	62946	64912	127858

Mise à jour : secteur bancaire

Aperçu

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada (la banque centrale), de huit grandes banques nationales et de 58 banques étrangères plus petites. Les modifications apportées par les provinces aux règlements régissant l'industrie des valeurs mobilières ont permis aux banques d'élargir leur gamme de services financiers. Toutefois, la majeure partie de cette expansion a été enregistrée dans les activités sous réglementation provinciale, et les activités sous réglementation fédérale sont donc demeurées assez stables. En 1988, 24 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, à l'exception de deux d'entre elles, avaient leur siège social en Ontario ou au Québec.

L'effectif bancaire visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait de 175 369 employés, ou 29,15 % de la population active touchée par la Loi. Une proportion relativement forte (17,11 %) des employés du secteur bancaire occupaient un emploi à temps partiel. En fait, ces employés représentaient près de la moitié (49,05 %) de tous les employés à temps partiel visés par la Loi. La répartition régionale de l'effectif bancaire se comparait à celle de l'ensemble de la population active : près de la moitié (48,68 %) des employés du secteur bancaire travaillaient en Ontario, 19,68 % au Québec, et 11,04 % en Colombie-Britannique.

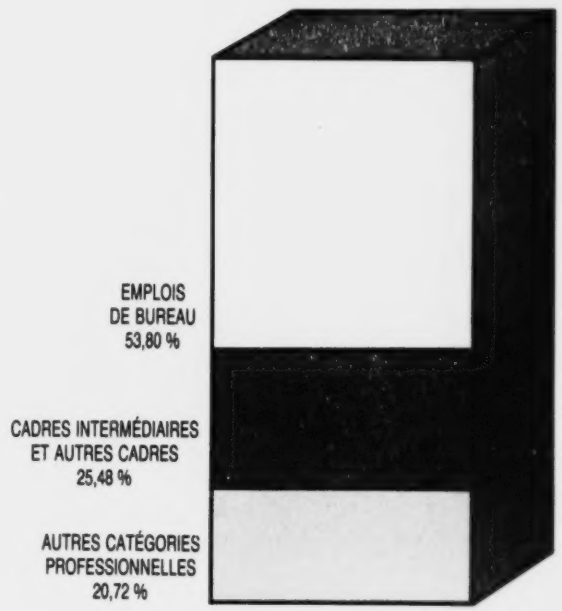
Profil d'emploi

Le profil d'emploi de l'effectif bancaire révèle une forte concentration dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres, qui comptaient pour plus des trois quarts de tous les employés à temps plein. En effet, plus de la moitié (53,8%) des employés à temps plein détenaient un emploi de bureau et environ le quart (25,48%) un poste de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Presque tous les employés à temps partiel (96,49 %) étaient des employés de bureau. La plupart des employés de bureau dans le secteur bancaire détenaient un poste de caissier ou de secrétaire.

Salaires

Le salaire moyen estimatif des employés à temps plein, à temps partiel et temporaires dans le secteur bancaire s'établissait à 25 713 $. Le salaire moyen à temps plein (28 765 $) et le salaire moyen à temps partiel (11 380 $) étaient tous deux inférieurs à ceux que l'on retrouvait dans les autres branches d'activité (transports, communications, autres). En fait, le nombre d'employés à temps plein du secteur bancaire

EMPLOIS À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE



touchant moins de 25 000 $ était plus du double de celui des employés à temps plein dans les autres branches d'activité.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les employeurs du secteur bancaire ont rapporté que dans les emplois à temps plein, en 1988, il y avait eu 1 622 cessations de fonctions de plus que de recrutements et, dans les emplois à temps partiel, 1 655 recrutements de plus que de cessations. Dans l'ensemble, les recrutements et les cessations de fonctions dans ce secteur ont réduit les emplois à temps plein et fait augmenter les emplois à temps partiel. L'augmentation des emplois à temps partiel s'est surtout produite dans la catégorie Employés de bureau.

Possibilités de changement

Les employeurs du secteur bancaire ont recruté 15 537 personnes et en ont promu presque 36 430 dans les postes à temps plein en 1988. Bon nombre de ces recrutements et de ces promotions visaient des emplois où les groupes désignés sont faiblement représentés. Au total, 301 employés ont été recrutés ou promus dans la catégorie Cadres supérieurs, 14 192 dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et plus de 6 000 dans la catégorie Professionnels.

Tableau 2
Possibilités de changement pour les employés à temps plein du secteur bancaire selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	62	239	301
Cadres intermédiaires et autres cadres	2322	11870	14192
Professionnels	1726	4697	6423
Semi-professionnels et techniciens	166	436	602
Surveillants	287	2912	3199
Contremaîtres	0	6	6
Employés de bureau	10784	16088	26872
Employés du secteur de la vente	65	113	178
Employés du secteur des services	69	21	90
Travailleurs qualifiés et artisans	18	26	44
Travailleurs manuels spécialisés	4	9	13
Autres travailleurs manuels	34	13	47
Nombre total de salariés	15537	36430	51967

Les employés de bureau et les comptables sont habituellement recrutés au niveau de débutant. Les postes d'employés de bureau exigent généralement un diplôme d'études secondaires, alors que les comptables agréés doivent détenir un diplôme universitaire. On pourvoit normalement aux emplois supérieurs par voie de promotion du personnel déjà en place. Par exemple, près de 80 % (79,41 %) des 301 possibilités de changement qui se sont présentées dans la catégorie Cadres supérieurs étaient des promotions et seulement 20,59 % des recrutements.

Les employés à temps partiel occupent normalement un poste subalterne souvent considéré comme étant un emploi de débutant pouvant mener à un emploi à temps plein. Dans certains cas, une mutation d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein est considérée comme une promotion. En 1988, presque tous les recrutements (97,95 %) à des postes à temps partiel étaient dans la catégorie des emplois de bureau.

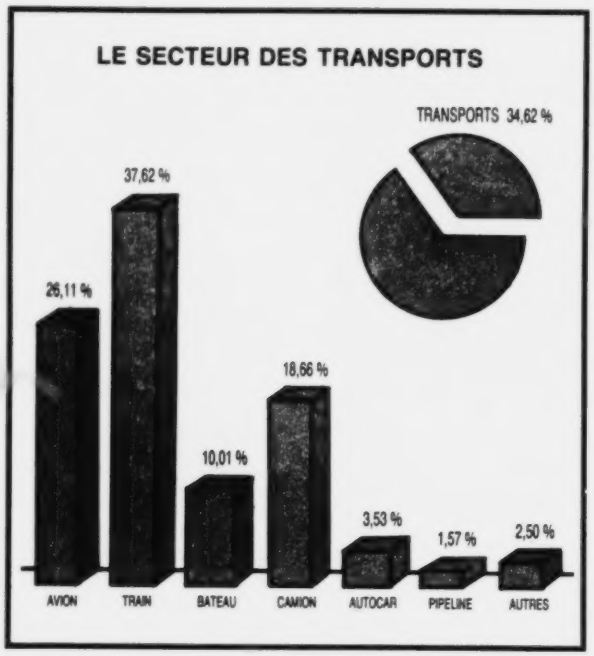
Le secteur bancaire est celui où le taux de syndicalisation est le plus faible au Canada, seulement 1 % de ses employés étant syndiqués. Sur les quelque 7 000 succursales des huit principales banques, seulement 43 ont des unités de négociation accréditées.

Les employeurs du secteur bancaire ont fait état d'un certain nombre d'activités pour promouvoir l'équité en matière d'emploi. Leurs rapports indiquent l'adoption de mesures et d'initiatives spéciales, comme une formation multiculturelle, une formation à l'équité en matière d'emploi pour les gestionnaires, divers autres programmes de formation et le remboursement des frais de scolarité pour une formation avancée. La majorité des banques mettent également en oeuvre des initiatives spéciales de recrutement. Cet engagement envers l'équité en matière d'emploi est souvent rappelé aux employés dans des bulletins et au cours de réunions. Grâce à ces efforts, le processus d'auto-identification a connu un taux de succès assez élevé dans le secteur bancaire.

Mise à jour : secteur des transports

Aperçu

Les entreprises visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très



variée de modes de transport : avion, train, bateau, camion, autocar et pipeline. Toutefois, le secteur peut être divisé en deux grandes catégories : le transport de marchandises et le transport de voyageurs. Alors que la concurrence entre les divers modes est de règle dans le transport des voyageurs, la tendance dans le transport des marchandises est à l'adoption de systèmes « intermodaux » concurrentiels et rentables. Par exemple, ce qu'on appelle le transport « mer-air » combine la rapidité du transport aérien et le faible coût du transport par bateau.

Au total, 205 employeurs exerçant leurs activités dans le domaine des transports ont présenté un rapport en vertu de la Loi en 1988. Leur effectif se composait de 208 265 employés, ou 34,62 % de tous les salariés visés par la Loi. La plupart de ces employés (94,37 %) occupaient un poste à temps plein. La répartition par province des salariés du secteur des transports était semblable à celle des autres branches d'activité.

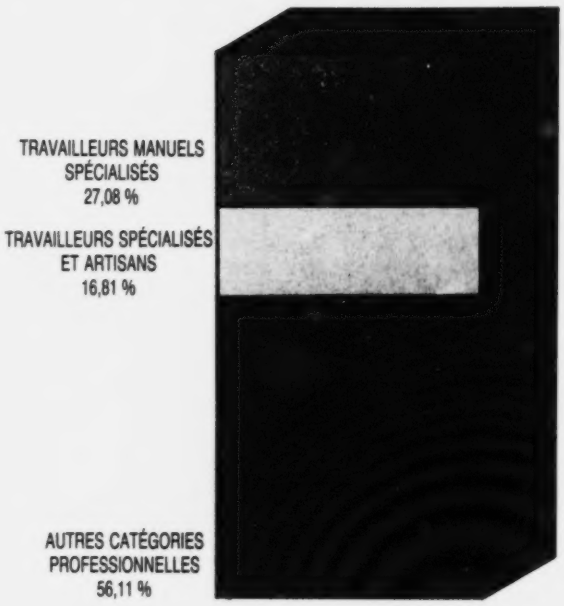
Profil d'emploi

Les employés à temps plein n'étaient pas aussi concentrés dans un nombre limité de groupes professionnels que les employés du secteur bancaire. Les deux catégories professionnelles les plus importantes étaient Travailleurs manuels spécialisés (27,08 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (16,81 %). La catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres représentait 5,52 %, et la catégorie Employés de bureau 13,26 %, de tous les employés à temps plein. Environ le quart des employés à temps partiel du secteur des transports étaient employés dans les catégories Employés du secteur de la vente, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Salaires

Le salaire moyen estimatif des employés à temps plein, à temps partiel et temporaires du secteur des transports s'établissait à 31 870 $. Le salaire moyen à temps plein était 33 523 $ et le salaire moyen à temps partiel 12 600 $. Environ un cinquième (21,06 %) de tous les employés à temps plein du secteur des transports touchaient un salaire inférieur à 25 000 $.

EMPLOIS À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS



Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Le secteur des transports a été l'un des rares secteurs à enregistrer une croissance dans les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. Les recrutements et les cessations de fonctions se sont traduits par une augmentation nette de 4 242 employés à temps plein et de 3 363 employés à temps partiel. Dans les emplois temporaires, le secteur a affiché une croissance de 608 emplois. Par conséquent, l'effet net global des recrutements et des cessations de fonctions a été une augmentation de 8 213 emplois. Toutefois, une bonne partie de cette croissance s'est produite dans le transport aérien, alors que bien d'autres sous-secteurs ont enregistré une baisse.

Tableau 3
Effet net des recrutements et des cessations de fonctions dans le secteur des transports selon le sous-secteur

Sous-secteur	Effet net
Avion	9742
Train	-1693
Camion	1202
Bateau	-296
Autocar	-158
Pipeline	-13
Transports	8213

Possibilités de changement

Le secteur des transports a déclaré un total de 33 070 recrutements et de 13 140 promotions à des postes à temps plein en 1988. Ces recrutements et ces promotions, dont bon nombre visaient des emplois où les groupes désignés sont sous-représentés, se situaient dans les catégories Cadres supérieurs (302), Cadres intermédiaires et autres cadres (2 525), Travailleurs manuels spécialisés (11 269) et Travailleurs qualifiés et artisans (4 506).

Les employeurs du secteur des transports s'inquiétaient du fait qu'il existe des emplois assortis d'exigences excluant les personnes souffrant de certaines incapacités. Par exemple, dans le transport aérien, les pilotes doivent satisfaire à des exigences médicales bien établies pour obtenir un brevet.

Tableau 4
Possibilités de changement pour les employés à temps plein du secteur des transports selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	122	180	302
Cadres intermédiaires et autres cadres	813	1712	2525
Professionnels	787	413	1200
Semi-professionnels et techniciens	1672	1314	2986
Surveillants	373	675	1048
Contremaîtres	332	1333	1665
Employés de bureau	6689	2880	9569
Employés du secteur de la vente	1453	303	1756
Employés du secteur des services	2916	213	3129
Travailleurs qualifiés et artisans	2930	1576	4506
Travailleurs manuels spécialisés	9686	1583	11269
Autres travailleurs manuels	5297	958	6255
Nombre total de salariés	33070	13140	46210

Transport aérien

En 1988, le sous-secteur du transport aérien a été fortement perturbé alors que les lignes aériennes continuaient de s'adapter à la déréglementation. Il y a eu d'autres fusionnements dans l'industrie par le biais d'acquisitions et de nouvelles alliances commerciales. Au cours de l'année, le gouvernement canadien a vendu au grand public 45 % du capital-actions qu'il détenait dans Air Canada.

Le transport des voyageurs au Canada a connu une hausse d'environ 8 % en 1988, et il devrait augmenter d'environ 5 % par année au cours des cinq prochaines années. Le transport des marchandises compte pour environ 10 % des recettes totales du sous-secteur du transport aérien, et il devrait continuer à prendre de l'expansion.

Les 54 372 employés déclarés dans le transport aérien en 1988 représentaient plus du quart (26,11 %) de tous les salariés du secteur des transports visés par la Loi. Plus de 90 % des employés du transport aérien occupaient un poste à temps plein. Presque un de ces employés sur cinq (18,68 %) appartenait à la catégorie Employés du secteur des services et le tiers (37,76 %) aux catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Semi-professionnels et techniciens. L'augmentation des emplois découlant des recrutements et des cessations de fonctions a été particulièrement forte en

1988, les employeurs déclarant près de 10 000 (9 742) recrutements de plus que de cessations de fonctions, surtout dans les catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services.

Dans cette industrie fortement syndiquée, les conventions collectives renferment des dispositions obligeant les employeurs à rappeler les employés qu'ils ont mis à pied avant d'en embaucher des nouveaux. L'ancienneté joue un rôle prédominant dans les promotions, la réduction de l'effectif et le rappel après des mises à pied.

Transport ferroviaire

Dans le sous-secteur du transport ferroviaire, les trois principaux employeurs sont les suivants : le Canadien Pacifique et la Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, qui exploitent des réseaux transcontinentaux de transport de marchandises, et VIA Rail, qui assure tous les services de trains voyageurs interurbains à l'exception des services de banlieue. En raison de la concurrence exercée par d'autres modes de transport de marchandises et de voyageurs, ainsi que des changements apportés à la réglementation, les employeurs du sous-secteur du transport ferroviaire ont dû rationaliser leurs opérations.

En 1988, le sous-secteur du transport ferroviaire a déclaré 78 352 employés. Ce chiffre représentait plus du tiers (37,62 %) de tous les employés du secteur des transports et plus du dixième de tous les salariés visés par la Loi. Presque tous les employés du sous-secteur ferroviaire (98,28 %) détenaient un emploi à temps plein. Plus de la moitié (51,42 %) de ces employés à temps plein appartenaient aux catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés. Les données fournies révèlent que le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 2 070 le nombre de recrutements dans les emplois à temps plein et que dans les emplois à temps partiel, les recrutements dépassaient de 348 les cessations de fonctions.

Les syndicats jouent un rôle important dans cette industrie. En cette période de compression des effectifs, l'une des principales préoccupations des syndicats est la sécurité d'emploi de leurs membres. Selon les conventions collectives, les employeurs doivent rappeler les employés qu'ils ont mis à pied avant d'en embaucher des nouveaux. L'avancement est en grande partie fonction de l'ancienneté. La majorité des employés comptent plus de quinze années de service et le roulement est très faible.

Transport par eau et services relatifs au transport par eau

Les employeurs du sous-secteur du transport par eau s'occupent principalement de transport maritime, de services de traversier et d'opérations de remorquage. Les employeurs des services relatifs au transport par eau participent à diverses activités ayant trait aux opérations des ports et des havres, aux opérations de sauvetage ainsi qu'à l'entreposage et à la manutention de cargaisons. Le travail dans ces deux sous-secteurs est saisonnier, et la mécanisation a entraîné des compressions dans les effectifs. Les employeurs signalent également qu'ils ont de la difficulté à planifier la relève, en raison des fluctuations dans la charge de travail, du vieillissement de l'effectif et de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (par exemple, des officiers de navire).

En 1988, les employeurs du sous-secteur du transport par eau et des services relatifs au transport par eau ont déclaré 20 850 employés. Ce chiffre représentait environ 10 % de tous les employés du secteur des transports. Plus de 90 % (91,03 %) d'entre eux étaient engagés à temps plein. Selon le profil d'emploi, 56,55 % des employés du sous-secteur des transports par eau appartenaient aux catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés, et près de 60 % (59,88 %) des employés des services relatifs au transport par eau se classaient dans la catégorie Autres travailleurs manuels. Le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 67 le nombre de recrutements dans le sous-secteur du transport par eau, et de 229 dans les services relatifs au transport par eau.

La majorité des employés des deux sous-secteurs sont syndiqués et donc protégés par des conventions collectives. Les syndicats jouent un rôle important dans le recrutement et la sélection des employés de l'industrie. Ils dirigent les bureaux de placement syndicaux et sont responsables de l'affectation quotidienne de la main-d'oeuvre. Comme les travailleurs sont choisis en fonction de l'ancienneté et à partir des listes affichées par les syndicats dans les bureaux de placement syndicaux, les employeurs n'ont qu'un droit de regard limité quant au recrutement de leur effectif.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et l'établissement des rapports sont normalement la responsabilité des employeurs, de concert avec les représentants syndicaux. Toutefois, dans les services relatifs au transport par eau, il existe une situation unique : deux associations d'employeurs sont considérées comme étant l'employeur aux fins de l'équité en matière d'emploi.[5]

Les employeurs du sous-secteur du transport par eau, qui fonctionnent dans un milieu très structuré peu propice au changement, ont rencontré quelques difficultés dans l'application de l'équité en matière d'emploi et l'établissement des rapports. Ils attribuent, en partie, le manque de représentation équitable au fait que les employés sont recrutés par des bureaux de placement syndicaux (ateliers fermés) et, en partie, au faible taux d'employés qui s'identifient comme membres d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Transport par camion

Les employeurs du sous-secteur du transport par camion visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont ceux qui fournissent des services interprovinciaux. En 1988, ces transporteurs ont maintenu la tendance à long terme vers la rationalisation et les fusionnements pour mieux pouvoir relever les défis et saisir les possibilités d'un marché en évolution. Une nouvelle structure visant la déréglementation du camionnage à l'échelle nationale a également été instaurée le 1er janvier 1988. En dépit de la conjoncture économique généralement favorable, en 1988 l'industrie a enregistré un taux de rendement plus faible qu'au cours des cinq années précédentes.

En 1988, le sous-secteur du transport par camion a déclaré 38 872 employés, représentant environ 18,66 % de tous les employés du secteur des transports. La plupart des employés de l'industrie du camionnage (84,85 %) occupaient des emplois à temps plein. Plus de la moitié d'entre eux (55,21 %) appartenaient à la catégorie Travailleurs manuels spécialisés (surtout des conducteurs) et 10,81 % à la catégorie Autres travailleurs manuels. En ce qui concerne l'augmentation du nombre des emplois, les recrutements et les cessations de fonctions ont donné des résultats positifs, les recrutements dans le sous-secteur ayant dépassé de 1 202 les cessations de fonctions. Toutefois, près de 60 % (59,98 %) de cette croissance s'est produite dans les emplois à temps partiel.

Comparativement aux autres sous-secteurs des transports, le camionnage est très peu syndiqué. En cette période de restructuration et de compression du marché du travail, le nombre d'emplois pour les travailleurs peu qualifiés baisse constamment. Il y a toutefois une pénurie de conducteurs de camion, qui s'aggravera probablement dans un proche avenir avec l'adoption d'un nouveau code national de sécurité routière imposant des heures de travail plus courtes. La réduction des horaires accroîtra le besoin de deux conducteurs par camion.

La pénurie de conducteurs oblige les transporteurs à recruter parmi d'autres membres de la population. Par exemple, pour inciter les femmes à travailler dans l'industrie, certains employeurs offrent un service de garde d'enfants qui fonctionne 24 heures par jour, sept jours par semaine.

Transport en commun

Les employeurs de ce sous-secteur régis par le gouvernement fédéral sont ceux qui fournissent des services de transport interurbain par autocar dans plus d'une province. Les trois principales entreprises sont Greyhound, Voyageur et Gray Coach Lines. Comme l'automobile continue à dominer le transport à court parcours et l'avion le transport à long parcours, les services de transport interurbain par autocar font surtout concurrence, pour ce qui reste du marché, aux services ferroviaires de transport de voyageurs (VIA). Ensemble, ces deux services assurent moins de 10 % de tout le transport interurbain de voyageurs. La clientèle des autocars, qui se compose en grande partie des économiquement faibles et des jeunes âgés de 15 à 24 ans, diminue d'environ 10 % par année. Pour revitaliser l'industrie, les transporteurs étudient des façons de moderniser les services et de les rendre plus attrayants. Dans l'intervalle, ils augmentent leur revenu en offrant des services de livraison de colis.

[5] À la suite de représentations faites par ces associations et de recherches effectuées par la CEIC, il a été établi que l'Association des employeurs maritimes (AEM) et la British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA) étaient les mieux placées pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi et rédiger les rapports pour le compte de leurs membres, les débardeurs (les manutentionnaires du fret maritime). Ces travailleurs appartiennent aux catégories professionnelles suivantes : Contremaîtres, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par conséquent, les rapports des employeurs renferment des renseignements uniquement sur ce groupe choisi d'employés dans les catégories professionnelles pertinentes.

En 1988, ce sous-secteur a déclaré 7 355 employés, la plupart (84,90 %) occupant un emploi à temps plein. Près des deux tiers (64,72 %) faisaient partie de la catégorie Travailleurs manuels spécialisés (la plupart comme conducteurs). Le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 158 celui des recrutements en 1988.

Pipelines

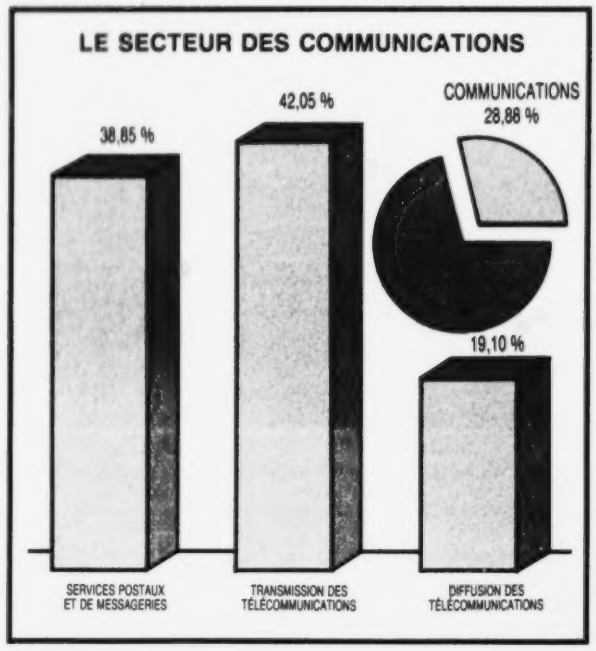
Les employeurs de ce sous-secteur exploitent des oléoducs et des gazoducs qui traversent les limites provinciales. La plus grande partie du gaz naturel et du pétrole brut est produite dans l'Ouest du Canada et transportée vers les régions consommatrices de l'Est du pays et les États-Unis par quelques grandes entreprises de pipelines. Les deux plus importantes entreprises du Canada (TransCanada Pipelines Ltd. pour les gazoducs et Interprovincial Pipeline Ltd. pour les oléoducs) sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En 1988, les employeurs du sous-secteur du transport par pipeline ont déclaré un total de 3 271 employés, presque tous occupant un emploi à temps plein. Les recrutements et les cessations de fonctions se sont traduits par une augmentation d'emplois négligeable, les recrutements n'ayant dépassé que de treize les cessations de fonctions. Dans les emplois à temps plein, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements.

Mise à jour : secteur des communications

Aperçu

Les employeurs du secteur des communications visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprennent les entreprises assurant les services postaux et de messageries, la transmission et la diffusion des télécommunications, y compris les sociétés de câblodistribution. Ces entreprises sont assujetties à une réglementation très sévère, et la plupart d'entre elles ont une forte présence dans le public. Les employeurs continuent d'essayer de s'adapter à l'évolution rapide de la technologie dans les domaines de l'informatique, des communications par satellite, de la fibre optique et de la transmission de la voix et des images (videotex). L'analyse pour 1988 porte sur 88 employeurs du secteur des communications. La moitié de ces employeurs avaient



leur siège social en Ontario, 13,64 % au Québec et 10,23 % en Colombie-Britannique et en Alberta.

Les employeurs du secteur des communications ont déclaré 173 774 employés à leur service en 1988, soit 28,88 % de tout l'effectif visé par la Loi, dont la plupart (90,01 %) occupaient un emploi à temps plein. Leur répartition par région indique que 46,26 % d'entre eux travaillaient en Ontario, 25,80 % au Québec, 14,17 % en Colombie-Britannique et 4,88 % en Alberta.

Profil d'emploi

Les salariés à temps plein du secteur des communications occupaient plus de 40 % (44,7 %) des emplois de la catégorie Employés de bureau et 16,5 % des emplois de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Quant aux employés à temps partiel, plus des trois quarts (77 %) d'entre eux détenaient un emploi de bureau. Même si la forte concentration d'emplois dans ces deux groupes professionnels était semblable à celle qu'on pouvait observer dans le secteur bancaire, les types d'emplois pouvaient être très différents dans les deux secteurs. Par

exemple, bon nombre des employés de bureau dans le secteur des communications travaillaient dans les services postaux et les messageries, où ils occupaient des emplois reliés au traitement et à la livraison du courrier.

Salaires

Le salaire moyen des employés à temps plein, à temps partiel et temporaires du secteur des communications s'établissait à 31 810 $. Le salaire moyen à temps plein s'élevait à 33 062 $ et le salaire moyen à temps partiel à 21 379 $. Moins d'un septième (14,49 %) des employés du secteur des communications touchaient un salaire inférieur à 25 000 $.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Tout comme dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi, on a constaté une tendance à la création d'emplois à temps partiel dans le secteur des communications. Même si les recrutements ont dépassé de 1 610 les cessations de fonctions, seulement 53,17 % des recrutements visaient des emplois à temps plein. En fait, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions dans les emplois à temps plein a été une réduction de 777 employés. Les recrutements et les cessations de fonctions dans les emplois à temps partiel se sont traduits par une augmentation de 1 854 employés, la plupart détenant un emploi de bureau. Les employeurs ont également signalé 533 recrutements de plus que de cessations d'emploi pour les salariés temporaires. Bon nombre de ces recrutements excédentaires se sont produits dans les catégories Professionnels et Semi-professionnels et techniciens.

Tableau 5
Effet net des recrutements et des cessations de fonctions dans le secteur des communications selon le sous-secteur

Sous-secteur	Effet net
Services postaux et de messageries	– 501
Transmission des télécommunications	1329
Diffusion des télécommunications	782
Communications	1610

Tableau 6
Possibilités de changement pour les employés à temps plein du secteur des communications selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	83	114	197
Cadres intermédiaires et autres cadres	927	2065	2992
Professionnels	602	481	1083
Semi-professionnels et techniciens	1794	954	2748
Surveillants	149	900	1049
Contremaîtres	28	153	181
Employés de bureau	3338	5209	8547
Employés du secteur de la vente	930	405	1335
Employés du secteur des services	36	7	43
Travailleurs qualifiés et artisans	1028	823	1851
Travailleurs manuels spécialisés	533	271	804
Autres travailleurs manuels	737	117	854
Nombre total de salariés	10185	11499	21684

Possibilités de changement

En 1988, les employeurs du secteur des communications ont déclaré 10 185 recrutements et 11 499 promotions à des postes à temps plein, dont 197 appartenaient à la catégorie Cadres supérieurs, 2 992 à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et 1 083 à la catégorie Professionnels. Un grand nombre de personnes ont également été recrutées ou promues dans les postes des catégories Semi-professionnels et techniciens (2 748) et Travailleurs qualifiés et artisans (1 851).

Services postaux et messageries

Le secteur des services postaux et des messageries est formé de deux composantes bien distinctes et différentes, chacune ayant un mandat bien spécifique. Les services postaux sont monopolisés par la Société canadienne des postes, qui traite chaque année quelque huit milliards de documents et de colis. Ces opérations sont rendues possibles grâce à un réseau comptant quelque 15 000 points de vente, dont plus de 60 % sont administrés par des entreprises privées dans les grands centres urbains, les villes et les villages partout au pays. La Société canadienne des postes est fortement syndiquée.

Les services de messageries assurent la livraison de lettres et de petits colis, généralement entre deux grands centres. Les entreprises assurant des livraisons interprovinciales sont assujetties à la Loi sur l'équité

en matière d'emploi. Elles opèrent en majorité à partir d'un siège social situé à Toronto, Montréal ou Vancouver et ont des employés un peu partout au Canada. Purolator est l'employeur le plus important avec près de 8 000 employés, ce qui représente 40 % des employés des services de messageries. C'est un marché très compétitif où il y a fréquemment des prises de contrôle, des acquisitions et des fusionnements. Les services de messageries ont un taux de syndicalisation un peu moins élevé. On estime que 40 % des employés relevant de la compétence fédérale dans ce secteur sont syndiqués.

En 1988, les 67 504 employés des services postaux et des services de messageries représentaient près de 40 % (38,85 %) de tous les employés du secteur des communications. La plupart d'entre eux (84,18 %) occupaient un poste à temps plein. Près de 70 % (69,46 %) de tous les employés à temps plein de ce sous-secteur appartenaient à la catégorie des employés de bureau. La tendance étant aux emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi, ici aussi les recrutements et les cessations d'emploi se sont traduits par une augmentation des emplois à temps partiel (492) et une réduction des emplois à temps plein (982).

Transmission des télécommunications

À l'heure actuelle, quatorze entreprises exploitantes de télécommunications sont régies par le gouvernement fédéral, mais suite au récent jugement de la Cour suprême du Canada, ce nombre pourrait passer à 26 au moins, par l'adjonction éventuelle de douze compagnies de téléphone jusqu'ici sous compétence provinciale, voire municipale.

Les entreprises de télécommunications offrent des services de communication par satellite, de télégraphe et de téléphone et des services de téléappel (paging). Des quatorze compagnies assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on en retrouvait onze qui étaient privées et trois mixtes. Les compagnies de téléappel et de téléphone cellulaire ne sont pas réglementées par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, comme le sont toutes les autres.

La transmission des télécommunications est une branche d'activité que caractérisent une situation de monopole de fait, une évolution technologique constante, une sophistication croissante des services et des équipements, une croissance plutôt faible de la main-d'oeuvre à cause du haut degré d'automatisation des opérations, une grande activité dans le domaine de la recherche et du développement et une santé économique florissante.

Les 73 080 employés déclarés par les employeurs dans ce sous-secteur en 1988 représentaient 42,06 % de tous les employés du secteur des communications. La plupart d'entre eux (94,05 %) occupaient un emploi à temps plein; environ un quart (26,93 %) d'entre eux appartenaient à la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, et un cinquième (21,38 %) à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. L'augmentation du nombre des emplois a surtout été attribuable aux fluctuations dans les emplois à temps partiel, même s'il y a eu une légère hausse dans les emplois à temps plein.

Diffusion des télécommunications

La diffusion des télécommunications comptait une société d'État et quelque 600 entreprises privées dont la majorité employait moins de 100 personnes, de sorte qu'une minorité de radiodiffuseurs (67 en 1987, 68 en 1988) étaient assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y avait 51 employeurs dans le domaine de la radio et de la télévision et les autres 17 assuraient la câblodiffusion et la télédistribution. On les retrouvait principalement en Ontario, en Alberta et au Québec.

En 1988, dans l'industrie de la radiodiffusion, il se trouvait qu'un nombre relativement restreint d'employeurs (11 %) avaient à leur service la majorité des employés (75 %) de cette industrie. Celle-ci est très compétitive, et quoique la majorité des employeurs aient déclaré un profit en 1988, plusieurs autres étaient déficitaires, surtout dans le domaine de la radiodiffusion MA. La propriété est très concentrée dans ce sous-secteur.

La technologie joue un rôle prédominant dans la diffusion des télécommunications qui est, par ailleurs, fortement réglementée par le gouvernement fédéral.

Les compagnies de ce sous-secteur ont déclaré un total de 33 190 employés, représentant 19,10 % de tous les employés du secteur des communications. Même si la plupart d'entre eux (83,11 %) occupaient un emploi à temps plein, près de 10 % (9,81 %) étaient engagés temporairement. Les recrutements

et les cessations de fonctions se sont traduits par une augmentation globale de 782 employés en 1988. Toutefois, une bonne partie de cette croissance visait des emplois temporaires.

Mise à jour : autres branches d'activité

Aperçu

En 1988, ce groupe comprenait 55 employeurs, qui s'adonnaient, entre autres, aux diverses activités suivantes : entreposage des céréales, recherche et production nucléaires, extraction de l'uranium, extraction du charbon, exploration pétrolière et gazière et meunerie. Les employeurs faisant partie du secteur Autres branches d'activité ont déclaré un total de 44 218 employés, représentant 7,35 % de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Presque tous ces travailleurs (95,08 %) occupaient un poste à temps plein. Le salaire moyen à temps plein de ces employés se chiffrait à 35 433 $, ce qui était supérieur au salaire moyen à temps plein du secteur bancaire, du secteur des transports et du secteur des communications.

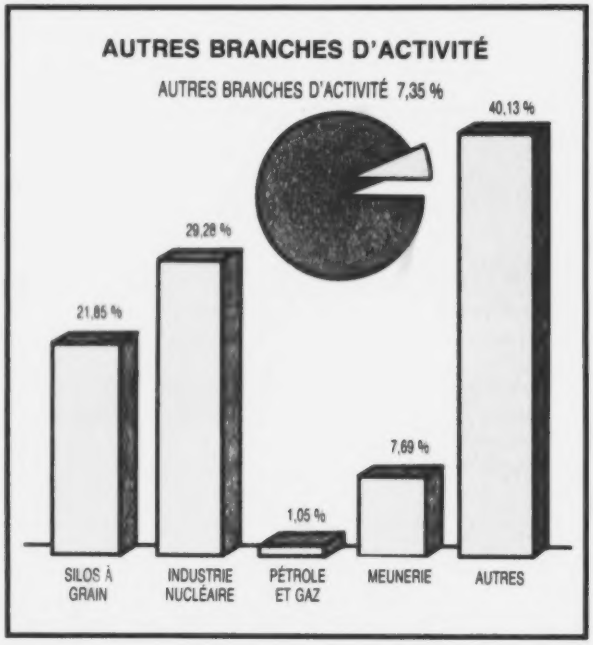


Tableau 7
Possibilités de changement pour les employés à temps plein des autres branches d'activité selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	36	60	96
Cadres intermédiaires et autres cadres	189	648	837
Professionnels	513	549	1062
Semi-professionnels et techniciens	333	366	699
Surveillants	37	172	209
Contremaîtres	21	191	212
Employés de bureau	741	687	1428
Employés du secteur de la vente	89	57	146
Employés du secteur des services	431	30	461
Travailleurs qualifiés et artisans	203	182	385
Travailleurs manuels spécialisés	384	489	873
Autres travailleurs manuels	1177	412	1589
Nombre total de salariés	4154	3843	7997

Industrie des silos à grain

Les employeurs de cette industrie s'occupent principalement de l'emmagasinage du grain dans des silos ruraux et de terminus, dont la plupart sont situés dans l'Ouest du Canada. Certains de ces employeurs s'adonnent également à d'autres activités liées, par exemple, au transport par eau, aux produits de la viande et de la volaille, aux services relatifs aux cultures agricoles, à l'imprimerie et aux publications.

Les onze employeurs sous réglementation fédérale dans l'industrie des silos à grain ont fourni des données sur 9 660 employés dont la plupart (98,91 %) occupaient un poste à temps plein. Près du cinquième

[6] Des données sur les employeurs de l'industrie de l'extraction de l'uranium se trouvent dans la section consacrée aux mines de métal du présent rapport, et les données sur les employeurs de l'industrie de l'énergie nucléaire se trouvent dans la section sur le sous-secteur des architectes, ingénieurs et autres professions scientifiques et techniques.

(19,73 %) faisaient partie de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, 23,34 % de la catégorie Autres travailleurs manuels, et un peu plus de 14 % (14,39 %) de la catégorie Travailleurs manuels spécialisés. L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions était négatif en 1988, ces dernières ayant dépassé de 592 les recrutements.

Industrie nucléaire

Les employeurs de l'industrie de l'énergie nucléaire visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi peuvent se diviser en deux catégories : les sociétés d'extraction d'uranium et les sociétés qui se consacrent à la recherche et à la production.[6] Récemment, une incertitude croissante et des problèmes de sécurité ont ralenti la croissance de l'industrie nucléaire. En 1988, dans le cadre du processus de privatisation du gouvernement fédéral, Énergie Atomique du Canada Limitée a transféré deux de ses divisions (Produits radiochimiques et Produits médicaux) à la Corporation de développement des investissements du Canada. La Saskatchewan Mining Development Corporation a également fusionné avec Les Ressources Eldorado Ltée, pour constituer la Corporation canadienne d'énergie et d'exploitation minière (Cameco), la plus importante entreprise de production d'uranium dans le monde occidental.

En 1988, l'industrie nucléaire a déclaré un total de 12 945 employés, 7 943 dans l'extraction de l'uranium et 5 002 dans la recherche et la production. Plus de la moitié (53,89 %) des emplois à temps plein dans l'extraction de l'uranium faisaient partie des catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Toutefois, dans la recherche et la production, près de la moitié (49,3 %) des employés appartenaient aux catégories Professionnels et Semi-professionnels et techniciens. Les recrutements et les cessations de fonctions en 1988 ne se sont pas traduits par une augmentation sensible des emplois, que ce soit dans l'extraction ou dans la recherche et la production.

Au cours des dernières années, de fortes réductions de personnel dans toute l'industrie, dues à des considérations commerciales de nature générale, ont sérieusement limité les possibilités de rendre l'effectif plus représentatif. Les industries de recherche et de production en technologie de pointe emploient une forte proportion de scientifiques et d'ingénieurs; on a tout particulièrement besoin de personnes pouvant occuper des postes de professionnels et de cadres, postes pour lesquels il y a eu très peu de candidats qualifiés provenant de la plupart des groupes désignés. Pour favoriser le recrutement d'autochtones, certains employeurs ont parrainé plusieurs cours préparatoires à l'emploi à l'intention des autochtones, à qui l'on garantit un emploi de débutant (au fur et à mesure que des vacances se présentent) une fois qu'ils ont terminé avec succès le programme de formation.

Industries du pétrole brut et du gaz naturel et industries de services connexes

Comme la plupart de ces industries relèvent de la compétence des provinces, très peu d'employeurs sont tenus de présenter des rapports sur l'équité en matière d'emploi. En fait, seulement trois employeurs, qui comptaient au total 465 employés, étaient tenus de soumettre un rapport. La majorité des employés occupaient un poste permanent à temps plein.

Dans le Nord, les emplois sont saisonniers et la plupart des employés ne travaillent pas une semaine de travail normale. En outre, en raison du caractère saisonnier du travail et de l'isolement, l'embauchage se fait surtout par l'entremise d'entrepreneurs indépendants.

Meunerie

Onze employeurs, la plupart dans l'Ouest du Canada, qui exercent leurs activités dans l'industrie de la meunerie, ont fourni des renseignements sur environ 3 400 employés. La majorité des employés de cette industrie, qui embauche des travailleurs syndiqués et non syndiqués, appartiennent aux catégories Autres travailleurs manuels, Travailleurs manuels spécialisés, Cadres intermédiaires et autres cadres, et Employés de bureau. En 1988, le nombre global d'employés est demeuré assez constant (diminution de 1 %).

Tableau 8
Répartition des employés à temps plein dans l'effectif visé par la Loi et la population active canadienne selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité	Population active canadienne
Cadres supérieurs	1,00 %	0,86 %	0,75 %	1,74 %	0,93 %	1,45 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	25,48 %	5,52 %	16,50 %	12,03 %	14,63 %	7,04 %
Professionnels	11,18 %	1,94 %	3,84 %	9,35 %	5,58 %	12,03 %
Semi-professionnels et techniciens	1,07 %	5,82 %	8,81 %	8,24 %	5,57 %	4,59 %
Surveillants	6,31 %	2,32 %	3,05 %	4,01 %	3,75 %	2,43 %
Contremaîtres	0,04 %	5,09 %	0,94 %	4,30 %	2,46 %	2,66 %
Employés de bureau	53,80 %	13,26 %	44,70 %	14,52 %	33,46 %	17,03 %
Employés du secteur de la vente	0,34 %	4,98 %	2,72 %	1,45 %	2,79 %	7,70 %
Employés du secteur des services	0,29 %	6,46 %	0,12 %	2,92 %	2,68 %	9,98 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,20 %	16,81 %	13,81 %	9,27 %	10,84 %	7,62 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,09 %	27,08 %	2,83 %	15,96 %	11,88 %	9,02 %
Autres travailleurs manuels	0,20 %	9,87 %	1,93 %	16,20 %	5,44 %	14,87 %
Professions non déclarées						3,58 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 9
Répartition de l'effectif visé par la Loi selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Terre-Neuve	1,04 %	1,25 %	1,18 %	1,02 %	1,15 %
Nouvelle-Écosse	2,75 %	2,81 %	1,68 %	8,25 %	2,84 %
Nouveau-Brunswick	1,67 %	3,32 %	1,13 %	0,00 %	1,96 %
Île-du-Prince-Édouard	0,23 %	0,40 %	0,15 %	0,00 %	0,25 %
Québec	19,68 %	23,09 %	25,60 %	5,30 %	21,64 %
Ontario	48,68 %	33,58 %	46,26 %	47,35 %	42,71 %
Manitoba	3,52 %	8,10 %	2,30 %	15,88 %	5,59 %
Saskatchewan	2,93 %	2,34 %	2,09 %	12,00 %	3,11 %
Alberta	8,42 %	9,19 %	4,88 %	6,03 %	7,48 %
Colombie-Britannique	11,04 %	15,57 %	14,17 %	3,76 %	13,00 %
Yukon	0,00 %	0,08 %	0,20 %	0,00 %	0,09 %
Territoires du Nord-Ouest	0,05 %	0,26 %	0,15 %	0,40 %	0,18 %
Toutes les provinces	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 10
Salaires moyens estimatifs à temps plein et à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi selon la branche d'activité

Branche d'activité	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Banques	28 765 $	11 380 $	25 713 $
Transports	33 523 $	12 600 $	31 870 $
Communications	33 062 $	21 379 $	31 810 $
Autres branches d'activité	35 433 $	12 367 $	33 947 $
Toutes les branches d'activité	32 241 $	14 469 $	30 210 $

3

LES PROFILS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente les profils des quatre groupes spécialement désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces quatre groupes sont les suivants :

- les femmes
- les autochtones
- les personnes handicapées
- les membres des minorités visibles

Les autochtones sont les Indiens, les Inuit ou les Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les personnes handicapées sont les personnes qui, à cause d'un handicap persistant d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou qui acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le présent chapitre, la situation de chacun des groupes désignés est analysée de deux points de vue différents : la première partie brosse un tableau de la situation de ces groupes au sein de la population active canadienne, en s'appuyant sur les données du recensement du Canada de 1986.[1] La deuxième partie analyse et résume la situation de chacun de ces groupes dans la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.[2] On retrouvera à la fin de chacun des profils de groupe désigné de l'information supplémentaire présentée sous forme de tableaux. Pour de l'information plus détaillée sur les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi, le lecteur peut consulter le Rapport annuel concernant l'équité en matière d'emploi 1989 : Tableaux. Plus d'information sur la situation des groupes désignés dans la population active canadienne est présentée dans l'annexe B du présent volume.

---

[1] Les données relatives aux professions, extraites du recensement de 1986, sont basées sur les statistiques sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont été actifs en 1985 ou en 1986. Cette population comprenait la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé pour la dernière fois en 1985 ou en 1986. En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de main-d'œuvre expérimentée comprend la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé entre 1981 et 1986. Les données, qui sont inédites, proviennent du recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

[2] Cet effectif est constitué des personnes déclarées comme salariées, en 1988, par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employés déclarés étaient répartis selon le nombre total d'hommes et de femmes et selon le nombre des membres de chacun des groupes désignés, qui s'étaient identifiés comme tels, ou qui avaient accepté d'être identifiés comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

LES FEMMES

1. Profil des femmes dans la population active canadienne

La proportion de la population canadienne se trouvant sur le marché du travail est passée de 64,8 % en 1981 à 66,5 % en 1986. L'augmentation est attribuable au nombre toujours croissant de femmes qui arrivent sur le marché du travail. Au cours de cette période, 534 300 emplois se sont ajoutés au nombre existant d'emplois, l'arrivée des femmes comptant pour 95 % de cette hausse. Alors que le taux d'activité des hommes a diminué légèrement, passant de 78,2 % à 77,5 %, celui des femmes a augmenté, passant de 51,8 % à 55,9 %. L'augmentation la plus marquée a été enregistrée chez les femmes âgées de 25 à 44 ans, dont le taux d'activité est passé de 65,2 % à 73 % entre 1981 et 1986.

En 1986, le taux de chômage des femmes s'établissait à 11,2 %, en comparaison de 9,6 % pour les hommes. Le chômage était plus élevé chez les femmes dans tous les groupes d'âge à l'exception de celui des 15 à 24 ans. Les femmes comptaient pour 44 % de la main-d'œuvre dans l'ensemble des catégories professionnelles, mais elles n'étaient pas représentées, dans chacune d'entre elles, dans les mêmes proportions. Ainsi, en 1986, elles occupaient 17,4 % des postes de la catégorie Cadres supérieurs et 33,1 % des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Les femmes étaient aussi sous-représentées parmi les travailleurs qualifiés et les artisans, où elles ne comptaient que pour 8,3 % de la population de cette catégorie. En comparaison, 14 % des postes de la catégorie Travailleurs manuels spécialisés et 29,2 % des postes de la catégorie Autres travailleurs manuels étaient détenus par des femmes. À l'inverse, près de 80 % de tous les employés de bureau et 61,3 % de tous les employés du secteur des services étaient des femmes.

En 1981, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à avoir fait des études postsecondaires. Environ 36 % d'entre elles avaient fait des études à ce niveau, comparativement à près de 43 % des hommes.

Depuis 1981, toutefois, le nombre de diplômés universitaires augmente constamment à tous les niveaux, et la majeure partie d'entre eux sont des femmes. En 1987, les universités canadiennes ont décerné plus de 103 000 diplômes de baccalauréat, chiffre qui représente une augmentation de plus de 21 % depuis 1981. En 1987, le nombre de femmes diplômées avait dépassé celui des hommes diplômés pour la septième année consécutive, et au niveau du baccalauréat, les femmes obtenaient cette année-là 53 % des diplômes décernés. Au niveau de la maîtrise, 15 978 diplômes ont été décernés en 1987, ce qui représente une augmentation de 23,8 % depuis 1981. Celle-ci était en grande partie attribuable aux femmes, car le nombre de diplômées a augmenté de 42 % au cours de cette période. En 1987, la part de l'ensemble des diplômes décernés à des femmes avait atteint 45 %. Au niveau du doctorat, l'augmentation a été encore plus marquée, car cette année-là 2 384 diplômes ont été décernés, ce qui représentait une hausse de 31,2 % depuis 1981. Ici le nombre d'étudiantes poursuivant des études supérieures avait augmenté de 55 % depuis 1981, et elles obtenaient, en 1988, 28,6 % du nombre total des doctorats.

En 1986, presque 59 000 étudiants ont obtenu un diplôme d'un collège communautaire ou d'un établissement semblable, ce qui représente une augmentation de 16 % par rapport à 1981. Le nombre de femmes diplômées d'un collège a augmenté de 13 % au cours de cette période.

Quant aux salaires, l'écart entre les hommes et les femmes employés à temps plein a diminué quelque peu au cours des cinq ans qui se sont écoulés entre les deux recensements. Selon le recensement de 1986, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes était passé de 63,8 %, en 1981, à 65,5 %. Le salaire moyen des Canadiens employés à temps plein, tel que mesuré par le recensement de 1986, s'établissait à près de 27 000 $. Pour les hommes, la moyenne dépassait 30 000 $. Pour les femmes, cette moyenne se situait juste en dessous de 20 000 $. L'écart salarial entre les hommes et les femmes était assez prononcé.

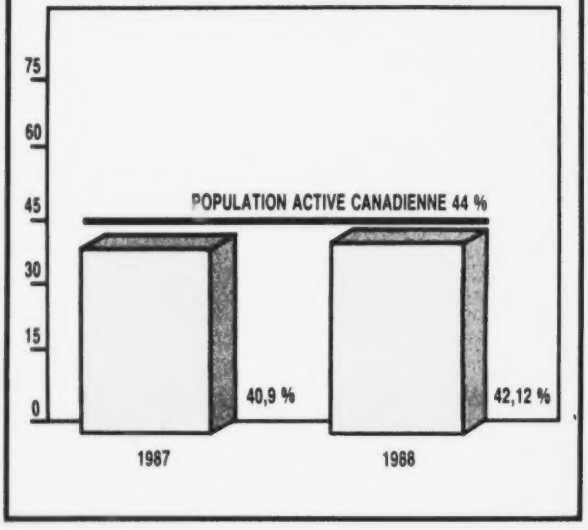
En outre, les données sur le salaire moyen recueillies au cours du recensement de 1986 ont révélé que sur les douze catégories professionnelles établies aux fins de l'équité en matière d'emploi, c'est dans la catégorie des cadres supérieurs que l'écart salarial

entre les hommes et les femmes était le plus marqué. Le salaire des femmes représentait 57,5 % de celui des hommes. Par ailleurs, l'écart était le plus faible dans la catégorie des employés de bureau où le salaire des femmes atteignait 75,2 % de celui des hommes.

2. Profil des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Les 253 426 travailleuses déclarées par les employeurs constituaient 42,12 % de l'effectif visé par la Loi. Même si ce chiffre dénotait une augmentation de 1,22 % depuis la première année de rapport, la représentation des femmes dans ce groupe demeurait sensiblement plus faible que dans l'ensemble de la population active canadienne (44 %). Parmi les provinces pour lesquelles les employeurs ont fourni des données, l'Ontario était la seule où la représentation des femmes actives visées par la Loi n'était pas inférieure à celle des femmes dans l'ensemble de la population active canadienne.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI EN 1987 ET 1988 ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



La majorité des gains ont été réalisés dans les emplois à temps plein : une augmentation de 1,06 % a porté la représentation des femmes à 38,55 % de tous les employés à temps plein déclarés en 1988.

Sous-représentées dans les emplois à temps plein, les femmes constituaient par contre 74,21 % des travailleurs à temps partiel déclarés dans les rapports. Presque une femme sur cinq (17,91 %) occupait un poste à temps partiel, contre seulement 4,53 % des hommes. Ces chiffres sont significatifs, car les postes à temps partiel offrent généralement des salaires moyens plus faibles et moins de possibilités d'avancement.

Les femmes membres d'un autre groupe désigné

Les rapports des employeurs ont révélé non seulement que les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient désavantagées, mais il y a aussi lieu de croire qu'elles l'étaient encore plus si elles appartenaient à un autre groupe désigné. Près d'une femme sur dix (9,69 %) appartenant à l'effectif visé par la Loi était également membre d'un autre groupe désigné (7,56 % étaient membres de minorités visibles, 1,45 % étaient des personnes handicapées et 0,68 % étaient des autochtones). Les autres 90,31 % étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité.[1]

Les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans des emplois de bureau que les femmes de race blanche ne souffrant pas d'incapacité, et elles étaient relativement plus nombreuses à toucher un salaire moyen à temps plein inférieur à 25 000 $. Leur pourcentage atteignait plus de 60 %, alors que celui des femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité se chiffrait à 51,99 %. Elles étaient également plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel.

[1] Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone est inscrite une fois dans la colonne des autochtones et une fois dans la colonne des femmes. Il en résulte un double comptage et un chevauchement. Une fois que les femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible sont soustraites du nombre total de femmes, celles qui restent doivent, par définition, être de race blanche et ne souffrir d'aucune incapacité.

Profil d'emploi

Les profils d'emploi des hommes et des femmes différaient considérablement. Les femmes étaient fortement concentrées dans les emplois de bureau. Près des deux tiers (63,15 %) occupaient un emploi de bureau à temps plein, comparativement à 14,83 % des hommes.[2] Presque toutes les femmes travaillant à temps partiel (86,54 %) détenaient ce genre d'emploi. Les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi détenaient rarement un emploi non traditionnel appartenant, par exemple, aux catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Tableau 1
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein dans l'effectif visé par la Loi selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1,43 %	0,14 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,44 %	13,33 %
Professionnels	5,37 %	5,90 %
Semi-professionnels et techniciens	7,47 %	2,55 %
Surveillants	2,69 %	5,44 %
Contremaîtres	3,91 %	0,14 %
Employés de bureau	14,83 %	63,15 %
Employés du secteur de la vente	2,29 %	3,59 %
Employés du secteur des services	1,88 %	3,94 %
Travailleurs qualifiés et artisans	17,38 %	0,42 %
Travailleurs manuels spécialisés	18,87 %	0,74 %
Autres travailleurs manuels	8,43 %	0,66 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %

Dans la plupart des catégories professionnelles, les femmes étaient mieux représentées qu'elles ne l'étaient la première année de rapport. Néanmoins, leur profil d'emploi reflétait toujours un degré élevé de ségrégation. En 1988, plus des trois quarts (75,93 %) de tous les employés de bureau étaient des femmes, chiffre d'environ 4 % inférieur à la représentation des femmes dans les emplois de bureau dans l'ensemble de la population active canadienne.[3] Les femmes constituaient également un pourcentage élevé des surveillants (56,21 %), des employés du secteur de la vente (55,67 %) et des employés du secteur des services (54,25 %). La présence des femmes était faible dans les catégories Cadres supérieurs (5,65 %), Travailleurs qualifiés et artisans (1,66 %), Travailleurs manuels spécialisés (3,27 %) et Autres travailleurs manuels (5,99 %).

Tableau 2
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes dans l'effectif visé par la Loi

	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Total	32 241 $	14 469 $	30 210 $
Hommes	36 258 $	15 409 $	34 980 $
Femmes	25 839 $	14 141 $	23 655 $
Femmes/Hommes	71,26 %	91,77 %	67,63 %

Salaires

Il a été constaté que les femmes employées à temps plein touchaient encore un salaire très inférieur à celui des hommes, et que l'écart salarial[4] entre les deux groupes (28,74 %) n'avait pas diminué sensiblement depuis la première année de rapport. En 1988, le salaire moyen estimatif des femmes travaillant à temps plein se chiffrait à 25 839 $. La distribution salariale des femmes et des hommes travaillant à temps plein reflétait également un écart. Plus de la moitié (53,02 %) des femmes et seulement 13,42 % des hommes occupant un emploi à temps plein touchaient moins de 25 000 $ en 1988. Dans la plupart des catégories d'emploi et dans tous les secteurs, les femmes étaient plus susceptibles d'être moins rémunérées que les hommes.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

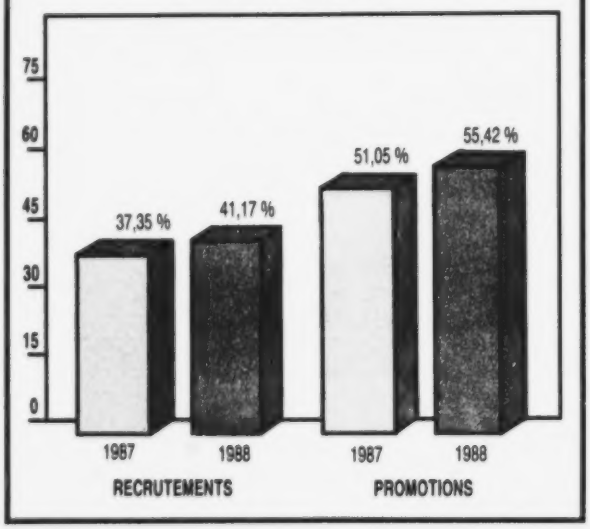
Chez les femmes, il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions, que ce soit dans les postes à temps plein, à temps partiel ou temporaires. Le recrutement de 43 753 femmes et les cessations de fonctions de 36 127 femmes en 1988 s'est traduit par une augmentation de 7 626 salariées. Toutefois,

[2] La proportion d'hommes occupant un emploi de bureau était plus élevée qu'elle ne l'était dans le rapport de l'année précédente, car quelques travailleurs manuels spécialisés du secteur des communications ont été reclassifiés pour rejoindre les employés de bureau.
[3] Voir la note précédente.
[4] L'information requise des employeurs par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne permet pas une analyse de tous les facteurs qui déterminent l'écart salarial.

la plupart (59,73 %) de ces nouveaux emplois étaient à temps partiel et environ le tiers (33,56 %) à temps plein. Ce chiffre représente une hausse de 3,1 %, ce qui est plus élevé que le pourcentage établi pour l'effectif total visé par la Loi.[5] Par ailleurs, pour les hommes, il y a eu une perte nette de 2 091 emplois à temps plein et un gain net de 2 263 emplois à temps partiel et de 1 014 emplois temporaires.

Les recrutements et les cessations de fonctions se sont faits conformément au schéma déjà existant de la répartition des femmes dans les différentes branches d'activité. Les nouveaux emplois qui sont allés à des femmes se situaient en grande partie dans les catégories des emplois de bureau, du secteur de la vente et du secteur des services. Plus de femmes ont cessé d'exercer leurs fonctions qu'il n'en a été engagé dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants, Contremaîtres, Autres travailleurs manuels, et Professionnels.

FEMMES : PART DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN EN 1987 ET 1988



[5] Pour plus d'information concernant ce calcul, voir « Notes sur les données ».

Possibilités de changement

Les employeurs ont signalé le recrutement de 25 918 femmes et la promotion de 35 973 femmes à des postes à temps plein en 1988. Le taux de recrutement des femmes à des postes à temps plein est passé de 37,35 % en 1987 à 41,17 % en 1988. Leur part des promotions a augmenté aussi, passant de 51,05 % en 1987 à 55,42% en 1988. Une augmentation du recrutement et des promotions à des postes à temps plein a été enregistrée dans la plupart des catégories professionnelles. Toutefois, deux tiers des femmes recrutées à des postes à temps plein appartenaient à la catégorie Employés de bureau. Moins de 10 % des femmes ont profité des possibilités de recrutement et de promotion offertes dans les catégories Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Dans la catégorie Cadres supérieurs, 11,88 % des employés recrutés étaient des femmes.

Secteur bancaire

Les femmes constituaient, en 1988, plus des trois quarts (76.08 %) de tous les employés du secteur bancaire. Ce secteur employait alors 133 427 femmes, ou plus de la moitié (52,65 %) de toutes les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans ce secteur, la représentation des femmes par province était uniformément élevée.

Profil d'emploi

Le profil d'emploi des femmes visées par la Loi dans le secteur bancaire était très différent de celui des hommes et continuait de révéler une forte ségrégation professionnelle. En effet, plus des deux tiers (67,59 %) des femmes qui occupaient un poste à temps plein et presque toutes celles (96,74 %) qui occupaient un poste à temps partiel dans ce secteur (96,74 %) se retrouvaient dans la catégorie Employés de bureau. Ainsi, en 1988, les femmes occupaient 91,71 % des emplois de bureau dans ce secteur, taux sensiblement plus élevé que celui des femmes détenant un emploi de bureau dans les autres secteurs visés par la Loi (Transports, Communications et Autres) et dans l'ensemble de la population active canadienne. Le secteur bancaire était le seul à compter plus de femmes que d'hommes dans des emplois de la catégorie Professionnels.

Depuis la première année de rapport, la représentation des femmes dans les emplois de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres avait augmenté, passant de 39,26 % à 42,67 %. Leur représentation s'est aussi accrue dans les catégories Cadres supérieurs et Professionnels. Malgré ces augmentations, les femmes occupaient encore moins de 5 % (4,44 %) de tous les postes de cadres supérieurs dans le secteur bancaire.

Salaires

Dans le secteur bancaire, les femmes qui détenaient un emploi à temps plein gagnaient, en moyenne, un salaire estimatif de 23 792 $, soit 56,86 % du salaire moyen des hommes qui travaillaient à temps plein dans le secteur. Dans les postes à temps plein, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était considérablement plus important que dans les autres secteurs (transports, communications et autres). Cet écart reflétait la distribution salariale des femmes et des hommes qui travaillaient à temps plein dans le secteur bancaire. Environ 70 % (70,26 %) des femmes touchaient moins de 25 000 $ par an par rapport à moins de 20 % (19,42 %) des hommes.

Tableau 3
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes dans le secteur bancaire

	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Total	28 765 $	11 380 $	25 713 $
Hommes	41 845 $	10 340 $	40 291 $
Femmes	23 792 $	11 455 $	21 130 $
Femmes/Hommes	56,86 %	110,78 %	52,44 %

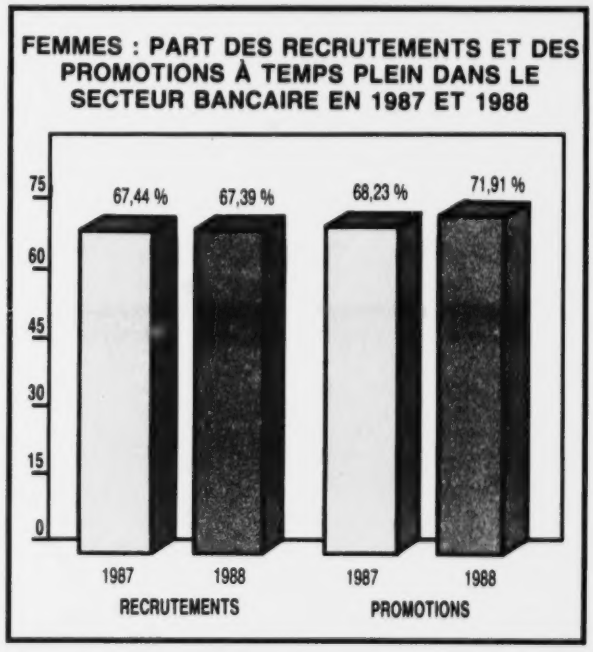
Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

En 1988, le nombre des cessations de fonctions dépassait de 390 le nombre des recrutements visant des femmes dans le secteur bancaire. L'effet net des recrutements et des cessations de fonctions était une perte de 1 845 emplois à temps plein, une augmentation de 1 327 emplois à temps partiel et une augmentation de 128 emplois temporaires. L'effet net dans les emplois à temps plein était une diminution de 215 emplois de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et de 478 emplois de la catégorie Surveillants. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans toutes les catégories, sauf dans celle des employés de bureau qui a enregistré une augmentation nette de 1 378 emplois.

Possibilités de changement

Dans le secteur bancaire, en 1988, le nombre de femmes recrutées est demeuré constant, se situant aux deux tiers environ (67,39 %) de tous les nouveaux engagements pour des postes à temps plein; la part des promotions remportées par des femmes a augmenté de presque 4 % (3,71 %), pour s'établir à 71,91 % de toutes les promotions à des postes à temps plein. Le nombre de femmes recrutées dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels a augmenté légèrement. Toutefois, leur part des promotions était encore proportionnellement plus faible que leur représentation dans le secteur bancaire.

Dans la catégorie des cadres intermédiaires, les femmes ont profité de 48,48 % des possibilités offertes, contre 54,37 % des possibilités dans la catégorie des professionnels. Dans la catégorie des



cadres supérieurs, les femmes ont été l'objet de 11,29 % des recrutements et ont obtenu 9,62 % des promotions.

Secteur des transports

En 1988, les employeurs du secteur des transports ont déclaré un total de 38 857 employées, soit 15,33 % de la population active féminine visée par la Loi. Les femmes représentaient 18,66 % de tous les salariés de ce secteur. Ce pourcentage est légèrement plus élevé que le chiffre de 16,91 % signalé la première année. Les femmes étaient peu représentées dans toutes les provinces sur lesquelles les employeurs du secteur des transports ont fait rapport, la Saskatchewan et le Yukon affichant les taux les plus faibles, soit 5,86 % et 2,44 % respectivement. La représentation des femmes était également uniformément faible dans les sous-secteurs des transports où des augmentations de moins de 1 % ont été enregistrées, sauf dans le transport aérien (2,15 %), dans le transport par pipeline (1,03 %) et dans le transport en commun (3,11 %). Dans les services relatifs au transport par eau, la représentation des femmes a diminué légèrement.

Dans le transport aérien, les femmes détenaient 38,3 % des emplois. Dans le transport ferroviaire, elles représentaient moins d'un employé sur dix (8,69 %). Dans les industries du camionnage et du transport en commun, les taux étaient de 14,76 % et de 19,59 % respectivement. Les femmes comptaient pour 12,6 % des employés de l'industrie du transport par eau et pour 19,32 % des employés de l'industrie du transport par pipeline.

Profil d'emploi

Dans le secteur des transports également, les femmes occupaient des emplois très différents de ceux des hommes. Plus de 80 % (80,94 %) des femmes occupant un emploi à temps plein appartenaient aux catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente ou Employés du secteur des services, alors que près des deux tiers (63.91 %) des hommes à temps plein faisaient partie des catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Cette division du travail selon le sexe existait dans tous les sous-secteurs des transports.

La représentation des femmes a légèrement augmenté dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels depuis la première année de rapport. Toutefois, leur représentation dans les emplois non traditionnels demeurait faible : moins de 1 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, moins de 3 % (2,9 %) dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés et 3,72 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels. Les femmes étaient aussi sous-représentées dans les emplois de cadres supérieurs (4,48 %).

Salaires

Les femmes travaillant à temps plein dans le secteur des transports étaient encore moins rémunérées que les hommes, alors que l'écart salarial (25,07 %) demeurait stable depuis l'année précédente. Le salaire moyen à temps plein des femmes se chiffrait à 26 261 $, ce qui était moins des trois quarts (74,93 %) du salaire moyen équivalent des hommes. Près de la moitié (44,86 %) des femmes occupant un emploi à temps plein dans le secteur des transports recevaient moins de 25 000 $, par rapport à 16,06 % des hommes. Dans les sous-secteurs des transports, il y avait toujours plus de femmes que d'hommes qui touchaient moins de 25 000 $.

Tableau 4
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes dans le secteur des transports

	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Total	33 523 $	12 600 $	31 870 $
Hommes	35 049 $	13 520 $	33 639 $
Femmes	26 261 $	11 292 $	24 146 $
Femmes/Hommes	74,93 %	83,52 %	71,79 %

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les employeurs du secteur des transports ont rapporté 14 348 recrutements et 7 890 cessations de fonctions touchant les femmes, activités qui se sont traduites par une augmentation nette de 6 458 emplois. Cette augmentation (6080) s'est produite surtout dans le transport aérien, dans les catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente et

Employés du secteur des services. Dans le secteur des transports, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a donc renforcé la répartition déjà établie des femmes selon la catégorie professionnelle.

Possibilités de changement

En ce qui concerne les recrutements pour des postes à temps plein, la part des femmes a augmenté de près de 10 % (9,53 %) depuis la première année de rapport, et leur part des promotions de plus de 3 %. Sur un total de 46 210 possibilités de changement découlant de recrutements et de promotions, dans les emplois à temps plein, 29,16 % des recrutements et 21,21 % des promotions sont allés à des femmes. Le taux des femmes recrutées à des postes à temps plein a augmenté dans plusieurs catégories professionnelles. La plus forte augmentation s'est produite dans la catégorie Employés du secteur des services (19,63 %). Toutefois, l'augmentation enregistrée dans le recrutement de femmes pour des postes à temps plein dans des emplois non traditionnels demeurait faible : 2,05 % chez les travailleurs qualifiés et les artisans, 5,44 % chez les travailleurs manuels spécialisés, et 6,27 % chez les autres travailleurs manuels. Dans la catégorie des cadres supérieurs, les femmes ont profité de 18 chances offertes sur un total de 302, ou de 5,96 %.

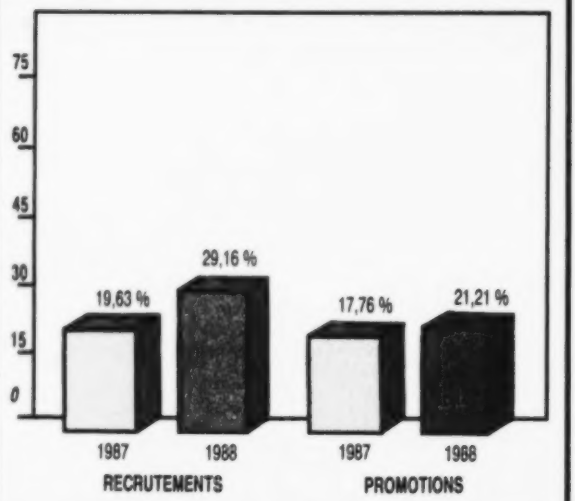
Secteur des communications

Les 71 181 femmes qui travaillaient dans le secteur des communications en 1988, selon les rapports des employeurs, constituaient 28,9 % de tout l'effectif féminin visé par la Loi en 1988. La représentation des femmes dans le secteur des communications a augmenté de 1,39 %, pour atteindre 40,96 %. Elle s'est aussi légèrement améliorée dans les sous-secteurs, s'établissant aujourd'hui à 36,3 % dans les services postaux et de messageries, à 36,1 % dans la diffusion des télécommunications et à 47,48 % dans la transmission des télécommunications.

Profil d'emploi

Dans le secteur des communications, les différences dans la répartition selon le sexe n'étaient pas aussi marquées qu'ailleurs, vu les genres d'emplois qui sont inclus dans la catégorie Employés de bureau.

FEMMES : PART DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS EN 1987 ET 1988



Plus du tiers (37,55 %) des hommes engagés à temps plein faisaient partie de cette catégorie, contre 67,28 % des femmes, et la plupart d'entre eux appartenaient aux services postaux et aux services de messageries où ils détenaient effectivement la majorité (61,18 %) des postes. Les femmes occupaient la plupart des emplois de bureau dans la transmission des télécommunications (93,17 %) et dans la diffusion des télécommunications (84,22 %). La représentation des femmes avait augmenté légèrement dans la plupart des emplois du secteur des communications, mais elle demeurait très faible dans les catégories Cadres supérieurs (7,85 %), Professionnels (29,46 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (2,88 %).

Salaires

Le salaire moyen des femmes occupant un poste à temps plein dans le secteur des communications s'établissait à 29 113 $, soit le salaire moyen le plus élevé versé aux femmes visées par la Loi. Il était toutefois encore très inférieur (soit de 17,89 %) au salaire moyen des hommes. La distribution salariale des femmes et des hommes travaillant à temps plein dans le secteur des communications reflète l'écart salarial. Plus du quart (26,92 %) des femmes occupant

Tableau 5
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes dans le secteur des communications

	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Total	33 062 $	21 379 $	31 810 $
Hommes	35 454 $	20 227 $	34 546 $
Femmes	29 113 $	21 929 $	27 865 $
Femmes/Hommes	82,11 %	108,42 %	80,66 %

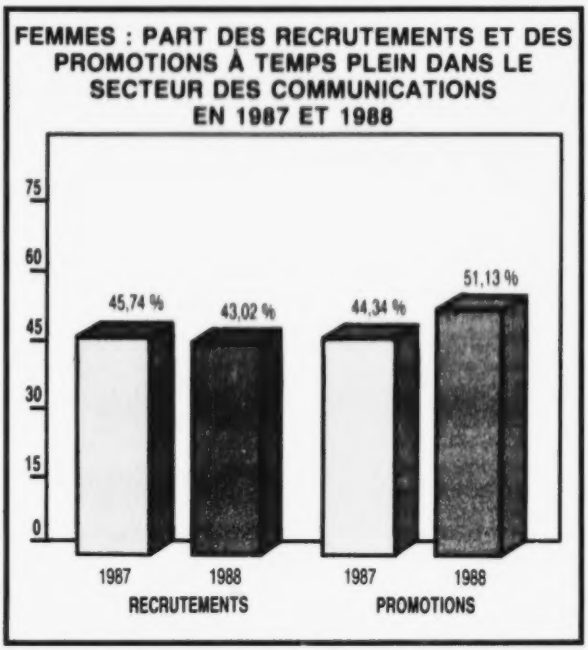
un emploi à temps plein touchaient un salaire de moins de 25 000 $, contre 6,95 % des hommes.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les employeurs du secteur des communications ont déclaré 8 662 recrutements et 7 024 cessations de fonctions touchant les femmes. Ces activités se sont traduites par une augmentation totale de 1 638 employés de sexe féminin et une diminution de 28 employés de sexe masculin. Dans le sous-secteur des télécommunications, il y a eu 1 167 recrutements de plus que de cessations de fonctions touchant les femmes. Concernant les employées des services postaux et des services de messageries, il y a eu 83 cessations de fonctions de plus que de recrutements, et dans la diffusion des télécommunications, 554 recrutements de plus que de cessations de fonctions.

Possibilités de changement

En 1988, les femmes ont bénéficié d'une proportion légèrement plus faible des recrutements à temps plein par comparaison à 1987, alors que leur part des promotions a augmenté de près de 7 %. Les employeurs du secteur des communications ont déclaré avoir recruté 4 382 femmes à temps plein et avoir promu 5 879 femmes en 1988. Dans les emplois à temps plein, 43,02 % des recrutements et 51,13 % des promotions visaient des femmes. Le nombre de femmes recrutées a augmenté dans toutes les catégories, à l'exception des catégories Professionnels, Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés. Le nombre de promotions à des postes de surveillants a également fortement augmenté parmi les femmes.



Autres branches d'activité

En 1988, un total de 9 961 femmes, ou 3,93 % de toutes les femmes visées par la Loi, travaillaient dans ce qu'on désigne par autres branches d'activité, où elles représentaient 22,53 % de tous les employés. Dans l'industrie de l'extraction de l'uranium, elles comptaient pour 7,94 % des salariés et, dans la recherche et la production nucléaires, pour 21,39 % des salariés. Dans les industries des silos à grain, les femmes représentaient 15,65 % des employés. Depuis le dépôt des premiers rapports des employeurs, leur représentation s'est accrue légèrement dans ces trois sous-secteurs.

Profil d'emploi

Le profil d'emploi des femmes dans les autres secteurs était aussi très différent de celui des hommes. Plus de la moitié (55,91 %) des femmes occupant un emploi à temps plein faisaient partie de la catégorie Employés de bureau comparativement à 3,31 % des hommes. Plus d'un homme sur cinq (20,05 %) occupait un emploi de travailleur manuel spécialisé comparativement à moins d'une femme sur cent (0,86 %). Les femmes détenaient plus de 70 % des

emplois de bureau dans chacun des sous-secteurs. Dans l'industrie de l'extraction de l'uranium, les femmes occupaient 73,1 % des emplois de bureau, 83,5 % dans les industries des silos à grain et 86,52 % dans la recherche et la production nucléaires. Dans ces deux sous-secteurs, les femmes détenaient moins de 10 % (8,3 %) des emplois de la catégorie Professionnels et 1,25 % de la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans.

Salaires

Le salaire moyen à temps plein des femmes dans les autres secteurs se chiffrait à 27 139 $, soit 72,03 % du salaire moyen des hommes. La distribution salariale des femmes employées à temps plein reflétait leur salaire moyen inférieur. Près de la moitié (49,99 %) des femmes touchaient moins de 25 000 $ annuellement, comparativement à 12,13 % des hommes.

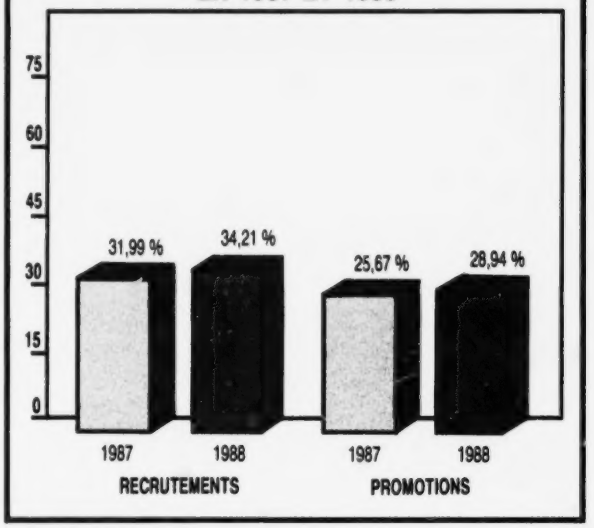
Tableau 6
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes dans les autres branches d'activité

	Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Total	35 433 $	12 367 $	33 947 $
Hommes	37 680 $	12 648 $	36 403 $
Femmes	27 139 $	11 939 $	25 490 $
Femmes/Hommes	72,03 %	94,40 %	70,02 %

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les employeurs des autres secteurs ont déclaré 1 892 recrutements et 1 972 cessations de fonctions touchant les femmes en 1988. L'effet net de ces activités a été de réduire de 80 le nombre de femmes et de 1 104 celui des hommes.

FEMMES : PART DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES BRANCHES D'ACTIVITÉ EN 1987 ET 1988



Possibilités de changement

La part des recrutements et des promotions à temps plein qui a profité aux femmes s'est accrue comparativement à l'année précédente. Les employeurs indiquaient que les femmes avaient fait l'objet de 1 421 recrutements à temps plein (34,21 %) et qu'elles avaient obtenu 1 112 promotions à temps plein (28,94 %). La représentation des femmes a augmenté dans plusieurs catégories professionnelles. Toutefois, leur part des recrutements à des emplois non-traditionnels n'a pas augmenté au cours de 1988. Pendant ce temps, la part des recrutements à des emplois de bureau à temps plein visant les femmes a augmenté pour atteindre près de 90 % (86,23 %) en 1988.

Tableau 7
Hommes et femmes dans l'effectif visé par la Loi selon la branche d'activité et la catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Temps plein	Total	144 781	192 385	153 150	41 150	531 466
	Hommes	39 877	158 934	95 369	32 379	326 559
	Femmes	104 904	33 438	57 787	8 771	204 900
	Femmes/Hommes	72,46 %	17,38 %	37,73 %	21,31 %	38,55 %
Temps partiel	Total	29 997	11 726	17 262	2 177	61 162
	Hommes	2 017	6 862	5 579	1 314	15 772
	Femmes	27 980	4 864	11 683	863	45 390
	Femmes/Hommes	93,28 %	41,48 %	67,68 %	39,64 %	74,21 %
Temporaire	Total	591	4 154	3 362	891	8 998
	Hommes	48	3 599	1 651	564	5 862
	Femmes	543 555	1 711	327	3 136	
	Femmes/Hommes	91,88 %	13,36 %	50,89 %	36,70 %	34,85 %
Toutes les catégories	Total	175 369	208 265	173 774	44 218	601 626
	Hommes	41 942	169 395	102 599	34 257	348 193
	Femmes	133 427	38 857	71 181	9 961	253 426
	Femmes/Hommes	76,08 %	18,66 %	40,96 %	22,53 %	42,12 %

Tableau 8
Représentation des femmes selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Terre-Neuve	84,04 %	12,93 %	39,45 %	2,87 %	39,20 %
Nouvelle-Écosse	78,73 %	18,31 %	35,41 %	2,34 %	35,28 %
Nouveau-Brunswick	83,03 %	12,28 %	35,09 %	*	33,91 %
Île-du-Prince-Édouard	83,33 %	17,34 %	36,64 %	*	38,60 %
Québec	76,81 %	18,16 %	38,41 %	33,20 %	41,22 %
Ontario	72,80 %	20,95 %	42,15 %	24,41 %	45,37 %
Manitoba	80,45 %	14,74 %	37,41 %	24,00 %	31,49 %
Saskatchewan	77,86 %	5,86 %	45,23 %	15,55 %	36,15 %
Alberta	81,99 %	19,67 %	45,44 %	18,74 %	45,23 %
Colombie-Britannique	81,83 %	19,34 %	41,77 %	26,75 %	42,30 %
Yukon	*	2,44 %	43,43 %	*	30,35 %
Territoires du Nord-Ouest	82,11 %	17,35 %	29,12 %	0,00 %	23,52 %
Canada**	76,08 %	18,66 %	40,96 %	22,53 %	42,12 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport
** Ces taux de représentation sont calculées à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Tableau 9
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres branches d'activité		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	3,46 %	0,06 %	0,99 %	0,22 %	1,11 %	0,16 %	2,05 %	0,59 %	1,43 %	0,14 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	53,54 %	14,81 %	5,86 %	3,93 %	16,28 %	16,86 %	13,06 %	8,22 %	15,44 %	13,33 %
Professionnels	17,89 %	8,63 %	1,84 %	2,38 %	4,58 %	2,61 %	9,61 %	8,38 %	5,37 %	5,90 %
Semi-professionnels et techniciens	1,35 %	0,97 %	6,52 %	2,45 %	11,31 %	4,70 %	8,38 %	7,73 %	7,47 %	2,55 %
Surveillants	2,96 %	7,58 %	1,98 %	3,96 %	3,44 %	2,42 %	3,66 %	5,31 %	2,69 %	5,44 %
Contremaîtres	0,16 %	0,00 %	6,04 %	0,58 %	1,42 %	0,14 %	5,43 %	0,15 %	3,91 %	0,14 %
Employés de bureau	17,50 %	67,59 %	6,69 %	44,49 %	31,19 %	66,98 %	3,31 %	55,91 %	14,83 %	63,15 %
Employés du secteur de la vente	0,66 %	0,22 %	3,03 %	14,24 %	1,99 %	3,92 %	1,57 %	1,00 %	2,29 %	3,59 %
Employés du secteur des services	0,88 %	0,06 %	3,15 %	22,20 %	0,10 %	0,15 %	2,17 %	5,70 %	1,88 %	3,94 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,64 %	0,04 %	20,19 %	0,77 %	21,61 %	0,94 %	11,72 %	0,23 %	17,38 %	0,42 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,32 %	0,01 %	32,10 %	3,23 %	4,17 %	0,63 %	20,05 %	0,86 %	18,87 %	0,74 %
Autres travailleurs manuels	0,64 %	0,03 %	11,62 %	1,54 %	2,80 %	0,50 %	18,99 %	5,92 %	8,43 %	0,66 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 10
Représentation des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres branches d'activité		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	95,56 %	4,44 %	95,52 %	4,48 %	92,15 %	7,85 %	92,74 %	7,26 %	94,35 %	5,65 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	57,33 %	42,67 %	87,56 %	12,44 %	61,41 %	38,59 %	84,49 %	15,51 %	64,50 %	35,50 %
Professionnels	43,61 %	56,39 %	78,38 %	21,62 %	70,54 %	29,46 %	80,46 %	19,54 %	58,57 %	41,43 %
Semi-professionnels et techniciens	33,64 %	66,36 %	92,64 %	7,36 %	77,30 %	22,70 %	79,54 %	20,46 %	80,72 %	19,28 %
Surveillants	12,78 %	87,22 %	70,18 %	29,82 %	70,01 %	29,99 %	71,08 %	28,92 %	43,79 %	56,21 %
Contremaîtres	96,88 %	3,13 %	97,94 %	2,00 %	94,39 %	5,61 %	99,21 %	0,79 %	97,71 %	2,24 %
Employés de bureau	8,29 %	91,71 %	40,40 %	59,59 %	39,68 %	60,32 %	18,10 %	81,90 %	24,07 %	75,93 %
Employés du secteur de la vente	52,94 %	47,06 %	42,25 %	57,75 %	43,76 %	56,24 %	83,69 %	16,31 %	44,33 %	55,67 %
Employés du secteur des services	81,19 %	18,81 %	41,70 %	58,29 %	44,12 %	55,88 %	63,70 %	36,30 %	45,75 %	54,25 %
Travailleurs qualifiés et artisans	84,57 %	15,43 %	99,15 %	0,86 %	97,15 %	2,88 %	99,46 %	0,54 %	98,35 %	1,66 %
Travailleurs manuels spécialisés	94,89 %	5,11 %	97,10 %	2,90 %	90,47 %	9,53 %	98,57 %	1,43 %	96,73 %	3,27 %
Autres travailleurs manuels	86,79 %	13,21 %	96,27 %	3,72 %	87,36 %	12,64 %	90,20 %	9,80 %	94,00 %	5,99 %
Nombre total de salariés	23,92 %	76,08 %	81,34 %	18,66 %	59,04 %	40,96 %	77,47 %	22,53 %	57,88 %	42,12 %

Tableau 11
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les hommes et les femmes selon la branche d'activité

Branche d'activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net
Banques	Total	15 537	17 159	(1 622)	9 301	7 646	1 655	25 160	24 978	182
	Hommes	5 056	4 843	213	1 204	876	328	6 299	5 737	562
	Femmes	10 471	12 316	(1 845)	8 097	6 770	1 327	18 851	19 241	(390)
Transports	Total	33 070	28 828	4 242	11 293	7 930	3 363	46 424	38 211	8 213
	Hommes	23 448	23 434	14	6 920	5 710	1 210	32 098	30 342	1 756
	Femmes	9 644	5 415	4 229	4 373	2 220	2 153	14 348	7 890	6 458
Communications	Total	10 185	10 962	(777)	6 596	4 742	1 854	19 154	17 544	1 610
	Hommes	5 803	6 860	(1 057)	3 475	2 755	720	10 492	10 520	(28)
	Femmes	4 382	4 102	280	3 121	1 987	1 134	8 662	7 024	1 638
Autres branches d'activité	Total	4 154	5 519	(1 365)	835	889	(54)	5 423	6 607	(1 184)
	Hommes	2 733	3 994	(1 261)	516	511	5	3 531	4 635	(1 104)
	Femmes	1 421	1 525	(104)	319	378	(59)	1 892	1 972	(80)
Toutes les branches d'activité	Total	62 946	62 468	478	28 025	21 207	6 818	96 161	87 340	8 821
	Hommes	37 040	39 131	(2 091)	12 115	9 852	2 263	52 420	51 234	1 186
	Femmes	25 918	23 358	2 560	15 910	11 355	4 555	43 753	36 127	7 626

Tableau 12

Recrutements et promotions des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques				Transports				Communications			
	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	7	23	11,29 %	9,62 %	8	10	6,56 %	5,56 %	12	17	14,46 %	14,91 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	814	6 066	35,06 %	51,10 %	188	277	23,12 %	16,18 %	305	767	32,90 %	37,14 %
Professionnels	678	2 814	39,28 %	59,91 %	248	102	31,51 %	24,70 %	210	145	34,88 %	30,15 %
Semi-professionnels et techniciens	75	303	45,18 %	69,50 %	163	160	9,75 %	12,18 %	517	234	28,82 %	24,53 %
Surveillants	166	2 494	57,84 %	85,65 %	131	263	35,12 %	38,96 %	82	459	55,03 %	51,00 %
Contremaîtres	0	0	S/O	0,00 %	27	46	8,13 %	3,45 %	6	23	21,43 %	15,03 %
Employés de bureau	8 680	14 440	80,49 %	89,76 %	5 168	1 565	77,26 %	54,34 %	2 672	3 801	80,05 %	72,97 %
Employés du secteur de la vente	23	47	35,38 %	41,59 %	779	131	53,61 %	43,23 %	387	299	41,61 %	73,83 %
Employés du secteur des services	17	2	24,64 %	9,52 %	2 013	106	69,03 %	49,77 %	10	3	27,78 %	42,86 %
Travailleurs qualifiés et artisans	3	5	18,67 %	19,23 %	60	29	2,05 %	1,84 %	48	57	4,67 %	6,93 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %	527	69	5,44 %	4,36 %	65	48	12,20 %	17,71 %
Autres travailleurs manuels	8	1	23,53 %	7,69 %	332	29	6,27 %	3,03 %	68	26	9,23 %	22,22 %
Nombre total de salariés	10 471	26 195	67,39 %	71,91 %	9 644	2 787	29,16 %	21,21 %	4 382	5 879	43,02 %	51,13 %

Catégorie professionnelle	Autres branches d'activité				Toutes les branches d'activité			
	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	9	10	25,00 %	16,67 %	36	60	11,86 %	10,12 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	54	129	28,57 %	19,91 %	1 361	7 239	32,02 %	44,42 %
Professionnels	150	168	29,24 %	30,60 %	1 286	3 229	35,45 %	52,59 %
Semi-professionnels et techniciens	95	116	28,53 %	31,69 %	850	813	21,44 %	26,48 %
Surveillants	7	67	16,92 %	36,95 %	386	3 283	46,63 %	70,47 %
Contremaîtres	0	1	0,00 %	0,52 %	33	70	8,66 %	4,16 %
Employés de bureau	639	574	86,23 %	83,55 %	17 159	20 380	79,62 %	81,97 %
Employés du secteur de la vente	18	13	20,22 %	22,81 %	1 207	490	47,58 %	55,81 %
Employés du secteur des services	220	1	51,04 %	3,33 %	2 260	112	65,47 %	41,33 %
Travailleurs qualifiés et artisans	4	3	1,97 %	1,65 %	115	94	2,75 %	3,61 %
Travailleurs manuels spécialisés	7	14	1,82 %	2,86 %	599	131	5,65 %	5,57 %
Autres travailleurs manuels	218	16	18,52 %	3,88 %	626	72	8,64 %	4,80 %
Nombre total de salariés	1 421	1 112	34,21 %	28,94 %	25 918	35 973	41,17 %	55,42 %

LES AUTOCHTONES

1. Profil des autochtones dans la population active canadienne

De 1981 à 1986, le nombre d'autochtones dans la population active canadienne a augmenté de 72 %, passant de 122 465 à 210 605. Toutefois, en 1986, leur taux de chômage (22 %) était le double de celui de la population active du Canada. De plus, il était plus élevé dans tous les groupes d'âge, atteignant le taux le plus élevé chez les 15 à 24 ans (31 %). Les femmes affichaient un taux de chômage plus faible que celui des hommes.

Le taux d'activité des autochtones atteignait 60,3 % en 1986 par rapport à 50,4 % en 1981. En dépit de cette augmentation, il était encore bien inférieur à la moyenne nationale de 66,5 %, surtout chez les 15 à 24 ans et les plus de 45 ans. Juste un peu plus de la moitié des autochtones âgés de 15 à 24 ans faisaient partie de la population active, comparativement à 67,8 % du même groupe d'âge dans l'ensemble de la population. Les femmes avaient un taux de participation beaucoup plus faible (51 %) que les hommes (70 %).

Les autochtones représentaient 2,1 % de la main-d'oeuvre canadienne. En 1986, 5,6 % d'entre eux faisaient partie des catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres, par comparaison à 8,5 % de la population active totale. On retrouvait une plus forte proportion d'autochtones dans la catégorie Autres travailleurs manuels que dans l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne (21 % contre 14,9 %). Moins de 8 % des autochtones se retrouvaient dans la catégorie Professionnels et moins de 4 % dans les catégories Surveillants et Contremaîtres. Les autochtones étaient également sous-représentés parmi les employés de bureau et ceux du secteur de la vente.

De 1981 à 1986, la proportion d'autochtones ayant fait des études postsecondaires est passée de 22 % à 32 % (un pourcentage encore sensiblement inférieur à la moyenne nationale de 39 %). La proportion d'autochtones ayant moins qu'une 9e année de scolarité a également diminué, étant passée de 38 % à environ 27 %.

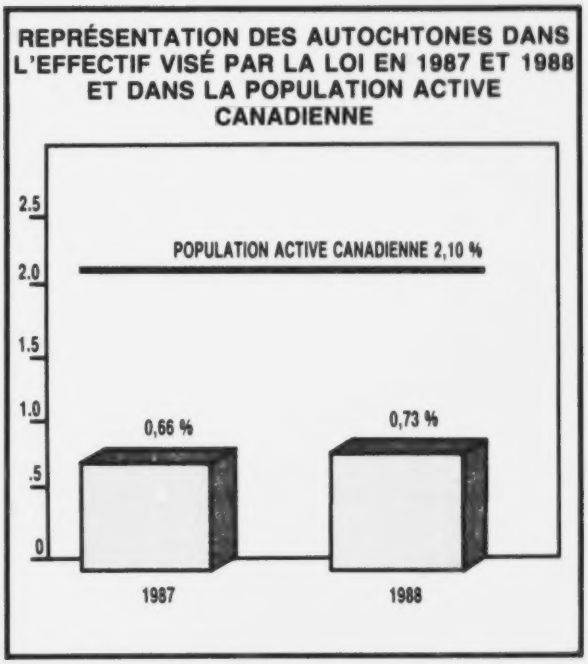
L'écart entre le salaire moyen à temps plein des autochtones et celui de tous les travailleurs en général s'est resserré entre 1981 et 1986 : en effet, le salaire moyen des autochtones est passé de 73,1 % à 76,3 % du salaire moyen des Canadiens. En 1986, le salaire moyen des hommes autochtones était encore de quelque 4 000 $ inférieur à la moyenne nationale pour les hommes. Les femmes autochtones étaient encore doublement désavantagées en ce que leur salaire moyen s'établissait à quelque 1 500 $ de moins que la moyenne nationale pour les femmes, et que leur revenu moyen était d'environ 8 000 $ inférieur à celui des hommes autochtones.

Les hommes autochtones dans les métiers de col bleu, appartenant aux catégories telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, touchaient presque le même salaire que l'ensemble des hommes dans ces catégories. Toutefois, dans la catégorie Cadres supérieurs, ils ne recevaient que 65 % du salaire national moyen des hommes faisant partie de cette catégorie.

2. Profil de la situation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi

La proportion des autochtones dans l'effectif visé par la Loi n'a augmenté que très légèrement depuis la première année de rapport, faisant que ce groupe est demeuré sous-représenté : les 4 364 autochtones déclarés par les employeurs en 1988 constituaient moins de 1 % (0,73 %) de l'effectif visé par la Loi, comparativement à leur représentation de 2,1 % dans la population active canadienne. Les employeurs ont déclaré 1 734 femmes autochtones, ce qui représentait une diminution de 2,19 % depuis la première année de rapport, de sorte qu'elles comptaient pour moins de 39,73 % de la main-d'oeuvre autochtone totale.

Les autochtones étaient également sous-représentés dans toutes les provinces et régions métropolitaines pour lesquelles les employeurs ont présenté un rapport. Cette sous-représentation était particulièrement évidente à Regina, Winnipeg, Edmonton et Vancouver, où les autochtones constituaient une proportion plus importante de la main-d'oeuvre et de la population. Depuis la première année de rapport, la représentation des autochtones avait augmenté légèrement dans plusieurs provinces, les changements les plus notables



s'étant produits dans les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon, le Manitoba et la Colombie-Britannique.

Profil d'emploi

La représentation des autochtones demeurait très faible dans toutes les catégories, particulièrement dans Cadres supérieurs (0,22 %), Cadres intermédiaires et autres cadres (0,45 %) et Professionnels (0,31 %). Toutefois, la situation s'était améliorée depuis 1987, surtout dans les catégories Autres travailleurs manuels, Employés du secteur des services, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés.

La répartition selon la catégorie professionnelle des autochtones occupant un emploi à temps plein différait sensiblement de celle de l'effectif visé par la Loi. Ainsi, les hommes autochtones étaient beaucoup moins susceptibles que l'ensemble des salariés masculins visés de se trouver dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, et Professionnels. Moins de 8 % (7,52 %) d'entre eux détenaient un emploi dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres contre 15,44 % des hommes dans leur ensemble. Ils étaient plus nombreux à faire partie des catégories Contremaîtres,

Tableau 1
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Autochtones		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Cadres supérieurs	0,40 %	0,07 %	1,43 %	0,14 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	7,52 %	11,35 %	15,44 %	13,33 %
Professionnels	1,98 %	3,17 %	5,37 %	5,90 %
Semi-professionnels et techniciens	4,69 %	1,48 %	7,47 %	2,55 %
Surveillants	1,54 %	5,36 %	2,69 %	5,44 %
Contremaîtres	6,39 %	0,21 %	3,91 %	0,14 %
Employés de bureau	12,41 %	66,50 %	14,83 %	63,15 %
Employés du secteur de la vente	1,50 %	3,17 %	2,29 %	3,59 %
Employés du secteur des services	2,51 %	4,16 %	1,88 %	3,94 %
Travailleurs qualifiés et artisans	16,49 %	0,71 %	17,38 %	0,42 %
Travailleurs manuels spécialisés	28,01 %	1,83 %	18,87 %	0,74 %
Autres travailleurs manuels	16,57 %	1,97 %	8,43 %	0,66 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. On retrouvait plus du quart d'entre eux (28,01 %), contre 18,87 % du total des hommes, dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés.

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des travailleuses visées par la Loi d'exercer une profession non traditionnelle, pour se retrouver, par exemple, dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Elles étaient également plus susceptibles de se retrouver parmi les employés de bureau et moins susceptibles d'occuper un emploi de cadre supérieur ou de professionnel.

Salaires

L'écart salarial entre les autochtones et la population active visée par la Loi n'a pas beaucoup diminué depuis la première année de rapport. Le salaire moyen des hommes autochtones travaillant à temps plein se situait à 32 507 $, soit seulement 89,65 % du salaire moyen de tous les travailleurs à temps plein. Pour leur part, les femmes autochtones touchaient 23 578 $ ou 91,25 % du salaire moyen des tra-

vailleuses à temps plein, et moins des trois quarts (72,53 %) du salaire des hommes autochtones.

Les salaires plus faibles versés aux autochtones, hommes et femmes, se reflètent dans la répartition des salaires à temps plein : près des deux tiers (62,66 %) des femmes autochtones travaillant à temps plein touchaient un salaire de moins de 25 000 $, comparativement à environ la moitié (53,02 %) de toutes les travailleuses à temps plein. Si on les compare à l'ensemble de l'effectif masculin à temps plein, les hommes autochtones étaient plus nombreux à recevoir moins de 25 000 $.

En plus de toucher des salaires moyens plus faibles, les autochtones étaient plus susceptibles de se retrouver dans la fourchette inférieure des échelles de rémunération de la plupart des catégories professionnelles. Les hommes autochtones tendaient à se situer dans le quart le plus bas des salaires, dans huit des douze catégories professionnelles. Quant aux femmes, elles se retrouvaient plus souvent dans les échelles de rémunération plus faibles dans sept des douze catégories professionnelles.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

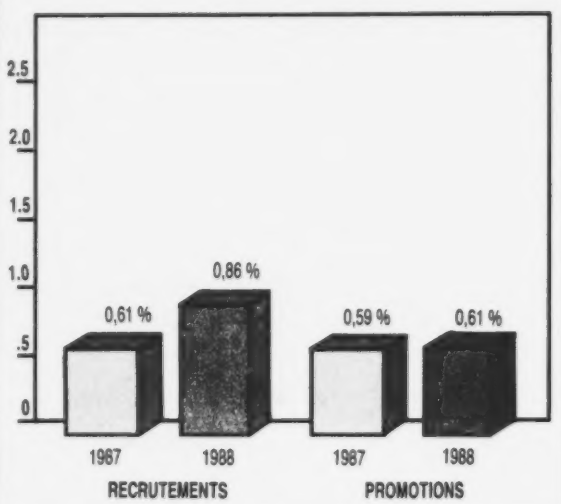
En 1988, les employeurs ont déclaré que 725 autochtones avaient été recrutés et que 635 avaient fait l'objet de cessations de fonctions. Ces deux activités se sont traduites par une augmentation nette de 90 autochtones (59 hommes et 31 femmes), soit une hausse de 2,11 %, un taux plus élevé que celui qu'a affiché l'ensemble de l'effectif visé par la Loi.[1]

Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions a confirmé la répartition actuelle des autochtones dans les catégories professionnelles. Dans le cas des hommes, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des catégories Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Dans le cas des femmes, il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions dans les catégories Employés de bureau et Employés du secteur des services, de même que dans les emplois non traditionnels, par exemple dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans les postes de cadres et de professionnels détenus par des autochtones.

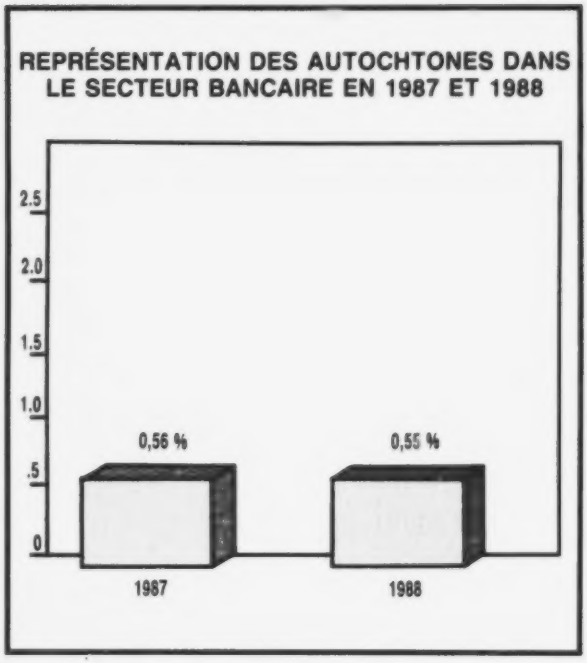
Possibilités de changement

Le nombre d'autochtones recrutés à temps plein a augmenté légèrement depuis la première année de rapport, alors que leur part des promotions à temps plein a très peu changé. Au total, 539 autochtones ont été embauchés pour occuper des postes à temps plein, et 397 ont été promus à des postes de ce genre en 1988. Leur part des recrutements est donc passée de 0,61 % à 0,86 %, et leur part des promotions, de 0,59 % à 0,61 %. Trois des 896 ouvertures qui se sont présentées dans la catégorie Cadres supérieurs ont été occupées par des autochtones, et aucune n'a été comblée par voie de recrutement. Sur les 20 000 postes et plus à temps plein qui se sont offerts dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, les autochtones en ont obtenu seulement 67, ou 0,34 %. Un poste sur 400 parmi les postes à pourvoir à l'intérieur de la catégorie Professionnels est allé à un autochtone. La proportion des emplois offerts dont ont bénéficié les autochtones a dépassé 1 % dans trois catégories : Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

AUTOCHTONES : PART DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN EN 1987 ET 1988



[1] Voir « Notes sur les données, » pour plus de renseignements sur le calcul de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions.



Secteur bancaire

La représentation des autochtones dans le secteur bancaire ne s'est pas améliorée en 1988. Un total de 963 autochtones ont été déclarés employés dans ce secteur. Ce chiffre représentait 0,55 % de l'effectif du secteur bancaire, comparativement à 0,56 % en 1987. La plupart (86,71 %) des autochtones dans ce secteur étaient des femmes.

Profil d'emploi

Les autochtones étaient sous-représentés dans toutes les catégories professionnelles, mais surtout dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, et Professionnels. Les autochtones, hommes et femmes, qui travaillaient à temps plein dans le secteur bancaire étaient fortement concentrés dans des emplois de bureau. En effet, plus de 40 % (40,65 %) des hommes autochtones, contre 17,5 % de tous les hommes dans ce secteur, et plus de 76,2 % des femmes autochtones, contre 67,59 % de toutes les femmes, détenaient un tel emploi. Presque tous les autochtones travaillant à temps partiel dans le secteur bancaire étaient des femmes qui occupaient un emploi de bureau.

Salaires

L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur bancaire a diminué légèrement en 1988, contrairement à l'écart entre les femmes autochtones et toutes les travailleuses dans ce secteur, qui n'a pas changé. Le salaire moyen estimatif des autochtones à temps plein était 33 928 $, ou 81,08 % de celui de l'ensemble des hommes dans le secteur. Le salaire moyen estimatif des femmes autochtones à temps plein était 22 234 $, ou 93,45 % de celui de toutes les femmes travaillant à temps plein dans le secteur. L'écart salarial (34,47 %) entre les hommes autochtones et les femmes autochtones a augmenté légèrement (1,98 %) depuis la première année de rapport.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

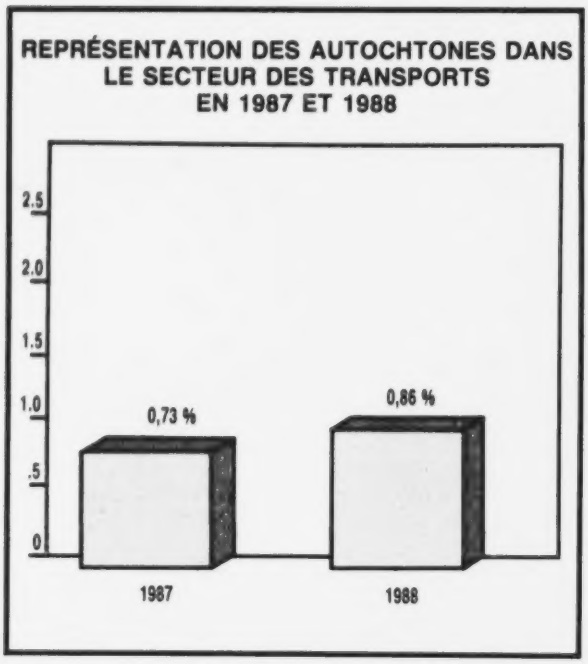
Les employeurs du secteur bancaire ont déclaré que 122 autochtones avaient été embauchés et que 171 avaient fait l'objet d'une cessation de fonctions en 1988. Ces deux activités ont eu pour résultat net de réduire de 45 hommes et de 4 femmes l'effectif autochtone. Toutes les pertes d'emplois visaient des emplois à temps plein.

Possibilités de changement

En 1988, les possibilités d'emploi dans le secteur bancaire ne se sont pas beaucoup améliorées pour les autochtones. Ceux-ci n'ont obtenu que moins d'un emploi sur 200 (0,49 %) des emplois à temps plein qui se sont présentés dans ce secteur. Il y a eu 71 recrutements pour des postes à temps plein sur un total de 15 537 (0,46 %), et 189 promotions sur un total de 36 430 (0,51%). La plupart des recrutements (88,73 %) visaient des emplois de bureau.

Secteur des transports

Les autochtones étaient encore sous-représentés dans le secteur des transports en 1988. Les employeurs du secteur ont déclaré 1 781 autochtones, dont 14,99 % étaient des femmes. En 1988, la représentation des autochtones s'est légèrement améliorée, passant de 0,73 % qu'elle était en 1987 à 0,86 %. Leur représentation variait d'un sous-secteur à l'autre, le taux le plus élevé (1,66 %) ayant été



enregistré dans le transport par eau et le taux le plus faible (0,52 %) dans le transport aérien.

Profil d'emploi

La représentation des autochtones était faible dans la plupart des catégories professionnelles. Elle était encore particulièrement faible dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Il n'y avait pas de cadres supérieurs parmi les femmes autochtones, seulement quatre d'entre elles occupaient un poste de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et une un poste de la catégorie Professionnels.

Le profil d'emploi des autochtones dans le secteur des transports était semblable à leur profil dans l'ensemble de la population active. Les hommes autochtones étaient concentrés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, alors que les femmes autochtones étaient concentrées dans les catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services. Toutefois, les femmes autochtones détenaient proportionnellement plus d'emplois dans la catégorie Autres travailleurs manuels.

Salaires

Les autochtones continuaient de toucher un salaire inférieur à celui de l'ensemble des employés du secteur des transports. Le salaire moyen estimatif versé aux hommes autochtones à temps plein se chiffrait à 31 534 $, ou 89,97 % du salaire moyen que recevaient les hommes dans ce secteur; le salaire moyen estimatif versé aux femmes autochtones à temps plein s'élevait à 21 586 $, ou 82,2 % du salaire moyen des femmes. L'écart salarial entre les hommes autochtones et les femmes autochtones également, était encore important, les femmes autochtones travaillant à temps plein recevant 68,45 % du salaire des hommes autochtones. L'écart salarial entre les hommes autochtones et les autres hommes s'est légèrement accentué depuis la première année de rapport (1,14 %). Toutefois, l'écart entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes, et entre les femmes autochtones et les hommes autochtones, a diminué légèrement.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

En 1988, 438 autochtones ont été recrutés, et 322 ont fait l'objet d'une cessation de fonctions, pour une augmentation nette de 116. La plus grande partie de cette augmentation a été enregistrée dans le transport aérien. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions dans le secteur des transports a renforcé la répartition actuelle des autochtones selon la catégorie professionnelle, et il n'a pas modifié la division du travail selon le sexe.

Les employeurs ont déclaré plus de cessations de fonctions que de recrutements pour les hommes autochtones dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des catégories Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Presque toute l'augmentation enregistrée pour les femmes autochtones visait des emplois de bureau, du secteur de la vente et du secteur des services.

Possibilités de changement

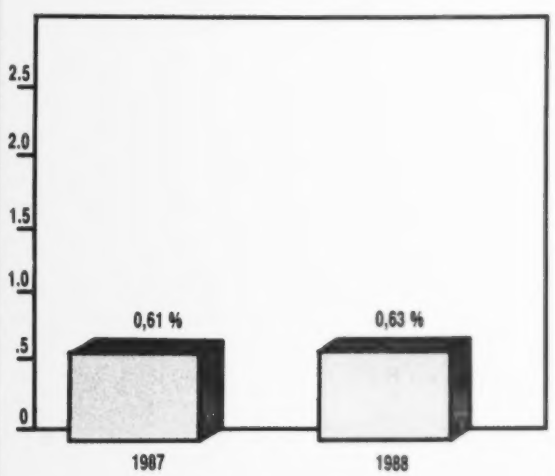
Les autochtones ont bénéficié d'une proportion plus élevée des possibilités d'emploi à temps plein et ont

reçu une part légèrement plus faible des promotions qui se sont présentées dans le secteur des transports en 1988. Les employeurs ont déclaré que 1,08 % des recrutements (357) et 0,74 % des promotions (97) sont allés à des autochtones. Aucun autochtone n'a été recruté et seulement deux ont été promus dans la catégorie Cadres supérieurs. Un autochtone a été recruté dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et un autre dans la catégorie Professionnels.

Secteur des communications

La représentation des autochtones dans le secteur des communications ne s'est pas beaucoup améliorée depuis la première année de rapport. En 1988, les employeurs de ce secteur ont déclaré 1 093 autochtones, représentant 0,63 % de l'effectif. La représentation des autochtones était encore plus faible dans deux des trois sous-secteurs des communications. Dans la diffusion des télécommunications, moins d'un employé sur 200 (0,49 %) était un autochtone. De plus, les autochtones représentaient 0,52 % des employés de la transmission des télécommunications. Leur taux de représentation dans les services postaux et les services de messageries était un peu plus élevée, s'établissant à 0,82 %.

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS EN 1987 ET 1988



Profil d'emploi

Dans le secteur des communications, les autochtones étaient sous-représentés dans tous les emplois, surtout les emplois des catégories Cadres supérieurs, Professionnels et Semi-professionnels et techniciens. Depuis la première année du rapport, leur représentation s'est très peu améliorée dans plusieurs occupations. L'augmentation la plus notable s'est produite dans la catégorie Autres travailleurs manuels.

Salaires

L'écart salarial entre les autochtones et les autres employés à temps plein du secteur des communications a diminué de 0,7 % en 1988 tandis que l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes employées dans ce secteur a augmenté de 1,3 %. Le salaire moyen estimatif des hommes autochtones à temps plein était de 33 167 $, ou 93,55 % du salaire moyen des travailleurs dans ce secteur. Le salaire moyen estimatif des femmes autochtones à temps plein était de 26 892 $, ou 92,37 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Les femmes autochtones touchaient 81,08 % du salaire moyen à temps plein versé aux hommes autochtones.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

En 1988, les recrutements et les cessations de fonctions dans le secteur des communications se sont soldés par très peu de gains pour les autochtones. Les employeurs de ce secteur ont déclaré avoir recruté 85 autochtones cette année-là, et que 78 d'entre eux avaient fait l'objet d'une cessation de fonctions. Ces deux activités se sont traduites par une augmentation nette de sept autochtones travaillant dans le secteur.

Possibilités de changement

En 1988, les autochtones n'ont encore bénéficié que d'une très faible proportion des possibilités qui se sont offertes dans le secteur des communications. Sur 10 185 postes à combler, 47 (0,46 %) ont été accordés à des autochtones. Près de la moitié de ces recrutements visaient des emplois de bureau. Sur 11 499 promotions déclarées par les employeurs de ce secteur, 64, ou 0,56 %, ont été consenties à des autochtones. Ici encore, à peu près la moitié de

ces promotions concernaient des emplois de bureau. Le nombre de recrutements et de promotions dont ont bénéficié les autochtones a légèrement augmenté depuis la première année de rapport.

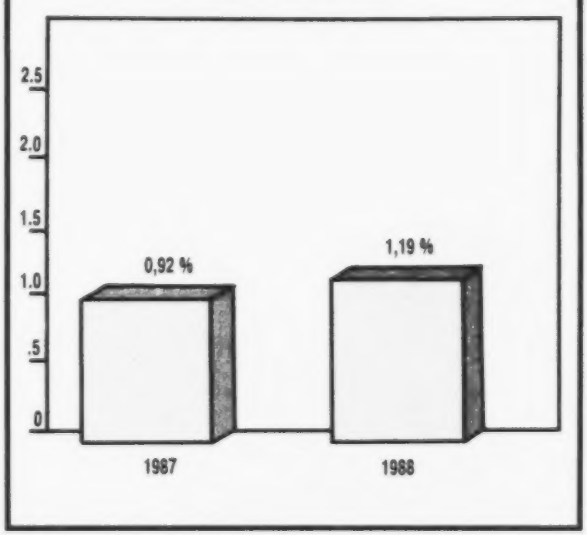
Autres branches d'activité

La représentation des autochtones dans les autres branches d'activité s'est légèrement améliorée depuis la première année de rapport. En 1988, les employeurs de ces secteurs ont signalé un total de 527 autochtones, ce qui représente 1,19 % de tous les employés qu'ils ont déclarés. La représentation des autochtones était la plus élevée (3,49 %) dans l'extraction de l'uranium. Elle était la plus faible (0,32 %) dans la recherche et la production nucléaires.

Profil d'emploi

Le profil d'emploi à temps plein des hommes autochtones dans les autres branches d'activité indique qu'ils étaient plus fortement concentrés dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés que l'ensemble des hommes dans ces secteurs. Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble de l'effectif féminin de se trouver dans la catégorie Employés du secteur des services. Autant les hommes que les femmes autochtones étaient sous-représentés dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS LES AUTRES BRANCHES D'ACTIVITÉ EN 1987 ET 1988



Salaires

L'écart salarial entre les autochtones et les autres salariés s'est élargi depuis la première année de rapport. Le salaire moyen estimatif des hommes autochtones était de 34 686 $, ou 92,05 % du salaire moyen des travailleurs à temps plein. Le salaire correspondant pour les femmes autochtones était de 22 330 $, ou 82,28 % du salaire moyen versé à toutes les travailleuses à temps plein.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

En 1988, les employeurs ont déclaré que 80 autochtones avaient été recrutés et que 64 avaient fait l'objet d'une cessation de fonctions. Ces deux activités ont eu pour résultat net d'accroître de seize le nombre d'autochtones.

Possibilités de changement

Les recrutements et les promotions ont renforcé la répartition, telle qu'elle existait, des autochtones selon la catégorie professionnelle. Les employeurs ont déclaré que 64 autochtones avaient été recrutés pour des postes à temps plein, et que 52 avaient reçu une promotion. La plupart de ces recrutements et promotions visaient des emplois des catégories Employés de bureau, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Tableau 2
Autochtones selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Temps plein	Total	791	1 664	948	489	3 892
	Hommes	123	1 436	514	401	2 474
	Femmes	668	228	434	88	1 418
	Femmes/Hommes	84,45 %	13,70 %	45,78 %	18,00 %	36,43 %
Temps partiel	Total	167	87	127	8	389
	Hommes	5	55	40	4	104
	Femmes	162	32	87	4	285
	Femmes/Hommes	97,01 %	36,78 %	68,50 %	50,00 %	73,26 %
Temporaire	Total	5	30	18	30	83
	Hommes	0	23	10	19	52
	Femmes	5	7	8	11	31
	Femmes/Hommes	100,00 %	23,33 %	44,44 %	36,67 %	37,35 %
Toutes les catégories	Total	963	1 781	1 093	527	4 364
	Hommes	128	1 514	564	424	2 630
	Femmes	835	267	529	103	1 734
	Femmes/Hommes	86,71 %	14,99 %	48,40 %	19,54 %	39,73 %

Table 3
Représentation des autochtones selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Terre-Neuve	0,39 %	0,24 %	1,03 %	0,00 %	0,50 %
Nouvelle-Écosse	0,63 %	0,41 %	0,66 %	0,21 %	0,47 %
Nouveau-Brunswick	0,62 %	0,40 %	0,46 %	*	0,47 %
Île-du-Prince-Édouard	0,00 %	0,25 %	0,00 %	*	0,14 %
Québec	0,33 %	0,43 %	0,41 %	0,41 %	0,40 %
Ontario	0,62 %	0,88 %	0,60 %	0,65 %	0,69 %
Manitoba	0,72 %	1,41 %	1,29 %	1,94 %	1,37 %
Saskatchewan	0,24 %	0,68 %	1,09 %	3,70 %	1,45 %
Alberta	0,61 %	0,75 %	0,82 %	0,49 %	0,70 %
Colombie-Britannique	0,50 %	1,12 %	0,66 %	1,17 %	0,82 %
Yukon	*	7,93 %	2,86 %	*	4,47 %
Territoires du Nord-Ouest	10,53 %	13,84 %	11,88 %	3,05 %	11,33 %
Canada**	0,55 %	0,86 %	0,63 %	1,19 %	0,73 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Tableau 4
Répartition des autochtones occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres branches d'activité		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0,81 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,58 %	0,23 %	0,25 %	0,00 %	0,40 %	0,07 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	35,77 %	10,03 %	2,58 %	1,75 %	15,18 %	19,82 %	6,73 %	4,55 %	7,52 %	11,35 %
Professionnels	9,76 %	5,54 %	0,42 %	0,44 %	5,06 %	1,15 %	1,25 %	2,27 %	1,98 %	3,17 %
Semi-professionnels et techniciens	0,00 %	0,75 %	3,34 %	0,00 %	7,98 %	3,23 %	6,73 %	2,27 %	4,69 %	1,48 %
Surveillants	3,25 %	7,34 %	0,84 %	4,39 %	3,31 %	2,76 %	1,25 %	5,68 %	1,54 %	5,36 %
Contremaîtres	0,00 %	0,00 %	9,05 %	0,00 %	0,39 %	0,46 %	6,48 %	1,14 %	6,39 %	0,21 %
Employés de bureau	40,65 %	76,20 %	3,83 %	44,74 %	37,55 %	67,28 %	2,24 %	45,45 %	12,41 %	66,50 %
Employés du secteur de la vente	3,25 %	0,00 %	2,09 %	14,04 %	0,39 %	3,00 %	0,25 %	0,00 %	1,50 %	3,17 %
Employés du secteur des services	3,25 %	0,00 %	2,99 %	16,23 %	0,00 %	0,00 %	3,74 %	25,00 %	2,51 %	4,16 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,81 %	0,00 %	17,55 %	1,32 %	21,21 %	1,38 %	11,47 %	1,14 %	16,49 %	0,71 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,81 %	0,00 %	35,58 %	7,02 %	4,47 %	0,69 %	39,40 %	7,95 %	28,01 %	1,83 %
Autres travailleurs manuels	1,63 %	0,15 %	21,38 %	10,09 %	3,89 %	0,00 %	20,20 %	4,55 %	16,57 %	1,97 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 5
Représentation des autochtones selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Cadres supérieurs	0,07 %	0,30 %	0,35 %	0,14 %	0,22 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	0,30 %	0,39 %	0,64 %	0,61 %	0,45 %
Professionnels	0,30 %	0,19 %	0,48 %	0,18 %	0,31 %
Semi-professionnels et techniciens	0,31 %	0,43 %	0,45 %	0,80 %	0,48 %
Surveillants	0,60 %	0,51 %	0,61 %	0,65 %	0,59 %
Contremaîtres	0,00 %	1,32 %	0,28 %	1,52 %	1,23 %
Employés de bureau	0,68 %	0,63 %	0,71 %	0,76 %	0,69 %
Employés du secteur de la vente	0,78 %	0,68 %	0,33 %	0,16 %	0,57 %
Employés du secteur des services	0,88 %	0,63 %	0,00 %	1,88 %	0,80 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,64 %	0,79 %	0,57 %	1,21 %	0,73 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,73 %	1,01 %	0,59 %	2,47 %	1,12 %
Autres travailleurs manuels	0,94 %	1,47 %	0,80 %	1,54 %	1,41 %
Nombre total de salariés	0,55 %	0,86 %	0,63 %	1,19 %	0,73 %

Tableau 6
Salaires moyens estimatifs des autochtones selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Autochtones		
		Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Banques	Total	24 053 $	13 600 $	22 153 $
	Hommes	33 928 $	*	33 032 $
	Femmes	22 234 $	13 681 $	20 485 $
	Femmes/Hommes	65,53 %	*	62,02 %
Transports	Total	30 226 $	11 408 $	29 226 $
	Hommes	31 534 $	10 705 $	30 772 $
	Femmes	21 586 $	12 266 $	20 201 $
	Femmes/Hommes	68,45 %	114,58 %	65,65 %
Communications	Total	30 294 $	23 563 $	29 369 $
	Hommes	33 167 $	20 750 $	32 028 $
	Femmes	26 892 $	24 856 $	26 534 $
	Femmes/Hommes	81,08 %	119,79 %	82,84 %
Autres branches d'activité	Total	32 462 $	*	31 421 $
	Hommes	34 686 $	*	33 807 $
	Femmes	22 330 $	*	21 602 $
	Femmes/Hommes	64,38 %	*	63,90 %
Toutes les branches d'activité	Total	29 264 $	16 485 $	27 955 $
	Hommes	32 507 $	15 398 $	31 649 $
	Femmes	23 578 $	16 820 $	22 368 $
	Femmes/Hommes	72,53 %	109,24 %	70,68 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 7
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les autochtones selon la branche d'activité et le sexe

Branche activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net
Banques	Total	71	124	(53)	49	46	3	122	171	(49)
	Hommes	15	17	(2)	2	4	(2)	17	21	(4)
	Femmes	56	107	(51)	47	42	5	105	150	(45)
Transports	Total	357	263	94	72	46	26	438	322	116
	Hommes	261	213	48	46	39	7	312	264	48
	Femmes	96	50	46	26	7	19	126	58	68
Communications	Total	47	58	(11)	25	14	11	85	78	7
	Hommes	21	35	(14)	18	6	12	47	44	3
	Femmes	26	23	3	7	8	(1)	38	34	4
Autres branches d'activité	Total	64	58	6	5	1	4	80	64	16
	Hommes	45	41	4	3	1	2	58	46	12
	Femmes	19	17	2	2	0	2	22	18	4
Toutes les branches d'activité	Total	539	503	36	151	107	44	725	635	90
	Hommes	342	306	36	69	50	19	434	375	59
	Femmes	197	197	0	82	57	25	291	260	31

Tableau 8

Recrutements et promotions des autochtones occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques				Transports				Communications			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %	0	2	0,00 %	1,11 %	0	0	0,00 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	3	38	0,13 %	0,32 %	1	6	0,12 %	0,35 %	4	11	0,43 %	0,53 %
Professionnels	2	14	0,12 %	0,30 %	1	0	0,13 %	0,00 %	1	3	0,17 %	0,62 %
Semi-professionnels et techniciens	0	0	0,00 %	0,00 %	5	6	0,30 %	0,46 %	7	2	0,39 %	0,21 %
Surveillants	0	16	0,00 %	0,55 %	0	2	0,00 %	0,30 %	1	5	0,67 %	0,56 %
Contremaîtres	0	0	S/O	0,00 %	2	14	0,60 %	1,05 %	0	1	0,00 %	0,65 %
Employés de bureau	63	115	0,58 %	0,71 %	58	14	0,87 %	0,49 %	23	32	0,69 %	0,61 %
Employés du secteur de la vente	1	1	1,54 %	0,88 %	20	1	1,38 %	0,33 %	2	2	0,22 %	0,49 %
Employés du secteur des services	1	0	1,45 %	0,00 %	27	3	0,93 %	1,41 %	0	0	0,00 %	0,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,00 %	0,00 %	21	11	0,72 %	0,70 %	4	6	0,39 %	0,73 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %	116	16	1,20 %	1,01 %	3	1	0,56 %	0,37 %
Autres travailleurs manuels	1	0	2,94 %	0,00 %	106	22	2,00 %	2,30 %	2	1	0,27 %	0,85 %
Nombre total de salariés	71	184	0,46 %	0,51 %	357	97	1,08 %	0,74 %	47	64	0,46 %	0,56 %

Catégorie professionnelle	Autres branches d'activité				Toutes les branches d'activité			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	1	0,00 %	1,67 %	0	3	0,00 %	0,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	0	4	0,00 %	0,62 %	8	59	0,19 %	0,36 %
Professionnels	2	1	0,39 %	0,18 %	6	18	0,17 %	0,29 %
Semi-professionnels et techniciens	3	2	0,90 %	0,55 %	15	10	0,38 %	0,33 %
Surveillants	0	2	0,00 %	1,16 %	1	25	0,12 %	0,54 %
Contremaîtres	0	1	0,00 %	0,52 %	2	16	0,52 %	0,95 %
Employés de bureau	14	3	1,89 %	0,44 %	158	164	0,73 %	0,66 %
Employés du secteur de la vente	0	0	0,00 %	0,00 %	23	4	0,91 %	0,46 %
Employés du secteur des services	10	0	2,32 %	0,00 %	38	3	1,10 %	1,11 %
Travailleurs qualifiés et artisans	6	5	2,96 %	2,75 %	31	22	0,74 %	0,84 %
Travailleurs manuels spécialisés	13	24	3,39 %	4,91 %	132	41	1,24 %	1,74 %
Autres travailleurs manuels	16	9	1,36 %	2,18 %	125	32	1,73 %	2,13 %
Nombre total de salariés	64	52	1,54 %	1,35 %	539	397	0,86 %	0,61 %

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées

1. Profil des personnes handicapées dans la population active canadienne[1]

Entre 1984 et 1986, le nombre de personnes handicapées occupant un emploi a augmenté d'environ 11 %. En 1986, le taux de participation des personnes limitées au travail par leur handicap était de 37,7 %, ce qui est assez faible comparativement au taux de participation des Canadiens de 66,5 %. Le taux de participation des femmes handicapées (limitées au travail) n'était que de 28,4 %, contre 64,4 % pour les Canadiennes en général.

En 1986, les personnes handicapées qui étaient limitées au travail affichaient un taux de chômage de 20 %, soit près du double du taux de chômage de l'ensemble des Canadiens. Le taux de chômage des femmes handicapées était de 21,6 %, plus de 10 % plus élevé que celui des Canadiennes dans leur ensemble.

On relevait des différences importantes entre le profil d'emploi des personnes limitées au travail par leur handicap et celui de l'ensemble de la main-d'œuvre. Moins de 2 % de ces personnes occupaient un emploi de la catégorie Cadres supérieurs. Environ 3,3 % d'entre elles appartenaient à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et moins de 7 % à la catégorie Professionnels.

En 1985, le salaire moyen à temps plein de toute la population active âgée de 15 à 64 ans s'établissait à 26 781 $. Les hommes handicapés limités au travail de la même catégorie touchaient en moyenne 24 755 $, alors que les femmes handicapées touchaient un salaire sensiblement plus faible, soit 17 455 $. Ce salaire était d'environ 13 % inférieur au salaire des femmes travaillant à temps plein en 1985.

Il importe de mentionner que même dans les domaines où elles étaient le mieux rémunérées, les femmes gagnaient moins que les hommes. Par exemple, comme professionnelles, les femmes handicapées gagnaient seulement 74 % du salaire que touchaient les hommes handicapés pour le même travail. En outre, leur salaire était de 3 % inférieur à celui de l'ensemble des femmes sur le marché du travail.

Toutes les personnes handicapées qui sont limitées au travail touchaient un salaire inférieur à celui de l'ensemble des actifs, à l'exception des hommes handicapés du secteur des services qui gagnaient 2 % de plus que leurs collègues dans la population totale. Par contre, le revenu annuel des femmes handicapées était de 23 à 26 % inférieur à celui des hommes handicapés dans chacune des catégories professionnelles.

2. Profil d'emploi des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi

En 1988, les personnes handicapées étaient encore sous-représentées dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les 10 289 personnes handicapées déclarées par les employeurs ne constituaient que 1,71 % de tous les salariés déclarés en application de la Loi. En outre, ces personnes demeuraient sous-représentées dans toutes les provinces pour lesquelles les employeurs ont présenté un rapport. Leur représentation a toutefois augmenté légèrement (0,12 %) depuis la première année de rapport.

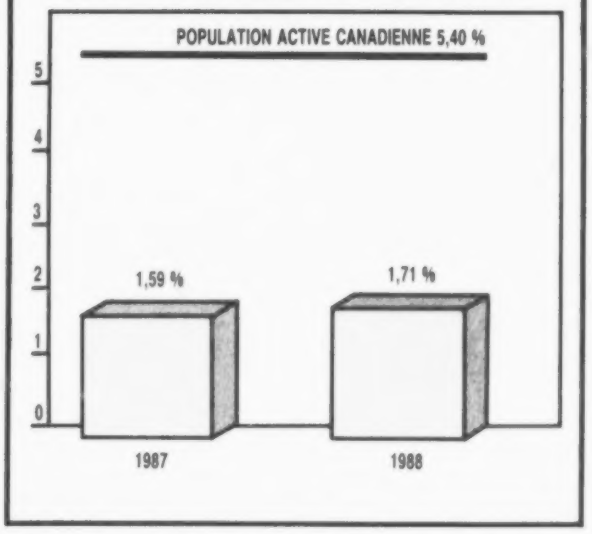
Le taux de représentation des femmes dans ce groupe désigné était inférieur à celui des femmes des autres groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Les femmes représentaient environ le tiers

---

[1] L'information ci-dessous est basée sur les statistiques tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités. Étant donné que les limitations dont peuvent souffrir les personnes handicapées n'ont pas nécessairement un effet sur leur rendement au travail, les données sont réparties en deux catégories : les personnes handicapées qui sont limitées au travail et celles qui ne le sont pas.

Le taux de participation des personnes handicapées limitées au travail était très inférieur à celui des personnes handicapées qui indiquaient qu'elles n'étaient pas ainsi limitées. Il y avait aussi des différences importantes entre les profils d'emploi des personnes handicapées limitées au travail et ceux des autres personnes handicapées dont les données étaient plus proches de celles de l'ensemble de la population.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI EN 1987 ET 1988 ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



(35,6 %) des personnes handicapées déclarées par les employeurs, et près des trois quarts (74,80 %) des personnes handicapées occupant un emploi à temps partiel.

Profil d'emploi

Selon les chiffres rapportés, la représentation des personnes handicapées s'est légèrement améliorée dans toutes les catégories professionnelles sauf dans celles des cadres supérieures et du secteur des services. Toutefois, ce n'est que dans une seule catégorie d'emploi (Contremaîtres) qu'elles constituaient plus de 2 % des salariés. Les femmes et les hommes handicapés occupant un emploi à temps plein étaient plus susceptibles que l'ensemble des hommes et des femmes visés par la Loi d'occuper un emploi de bureau : environ 70 % (70,18 %) des femmes handicapées et 18,14 % des hommes handicapés qui travaillaient à temps plein occupaient un emploi de la catégorie Employés de bureau. Cette tendance était encore plus marquée dans les emplois à temps partiel, où plus de 90 % (90,73 %) des femmes handicapées et près de 60 % (56,08 %) des hommes handicapés détenaient un emploi de bureau.

Tableau 1
Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Cadres supérieurs	1,24 %	0,06 %	1,43 %	0,14 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,41 %	10,33 %	15,44 %	13,33 %
Professionnels	4,99 %	5,60 %	5,37 %	5,90 %
Semi-professionnels et techniciens	6,02 %	1,88 %	7,47 %	2,55 %
Surveillants	2,80 %	6,73 %	2,69 %	5,44 %
Contremaîtres	4,24 %	0,03 %	3,91 %	0,14 %
Employés de bureau	18,14 %	70,18 %	14,83 %	63,15 %
Employés du secteur de la vente	1,66 %	2,17 %	2,29 %	3,59 %
Employés du secteur des services	1,58 %	1,52 %	1,88 %	3,94 %
Travailleurs qualifiés et artisans	17,61 %	0,36 %	17,38 %	0,42 %
Travailleurs manuels spécialisés	16,52 %	0,62 %	18,87 %	0,74 %
Autres travailleurs manuels	9,79 %	0,52 %	8,43 %	0,66 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Salaires

Les hommes et les femmes handicapés travaillant à temps plein touchaient un salaire moyen légèrement inférieur à celui de l'ensemble des hommes et femmes dans l'effectif visé par la Loi. Le salaire moyen estimatif des hommes handicapés s'établissait à 35 543 $, ou 98,03 % du salaire moyen des hommes à temps plein. Pour leur part, les femmes handicapées touchaient un salaire moyen estimatif de 24 406 $, ou 94,46 % du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein déclarées en vertu de la Loi. La distribution salariale des femmes handicapées reflétait l'écart entre elles et l'ensemble des femmes. Plus de six femmes handicapées sur dix (61,76 %), contre 53,02 % de toutes les femmes travaillant à temps plein, recevaient moins de 25 000 $.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés ne s'est pas rétréci depuis la première année de rapport : les femmes handicapées ne touchaient que 68,67 % du salaire moyen à temps plein versé aux hommes handicapés. Cet écart (31,33 %) était plus élevé que celui que l'on a pu relever entre tous les hommes et toutes les femmes déclarés en vertu de la Loi

(28,74 %), et entre les hommes et les femmes faisant partie des autres groupes désignés.

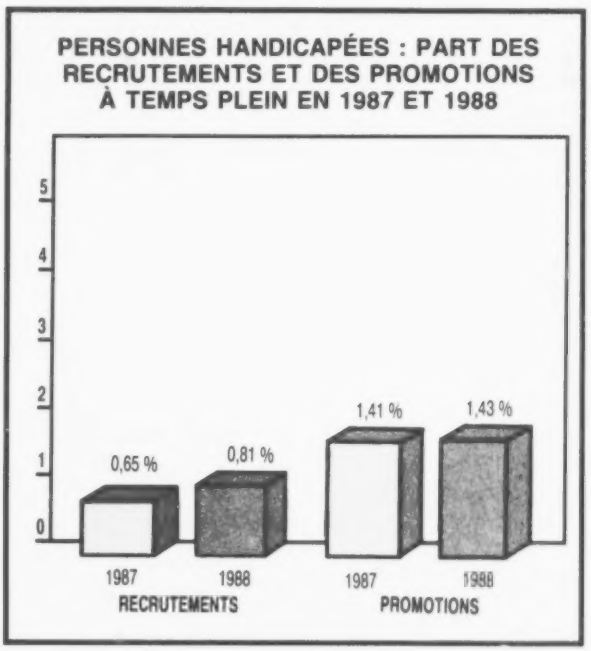
Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les employeurs ont déclaré 1 051 recrutements et 1 143 cessations de fonctions visant des personnes handicapées au cours de 1988. Ces deux activités ont eu pour effet net de réduire de 92 le nombre de personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi. Il y a eu plus de pertes d'emplois dans les emplois à temps plein, et plus de cessations de fonctions que de recrutements dans toutes les catégories. Les recrutements et les cessations de fonctions dans les emplois à temps plein se sont traduits par une diminution de 439 dans le nombre de personnes handicapées qui travaillaient.[2]

Possibilités de changement

Très peu des possibilités d'emploi à temps plein qui se sont présentées sur le marché du travail sont allées à des personnes handicapées. Le groupe a augmenté légèrement (0,16 %) sa part des recrutements à temps plein, et sa part des promotions n'a changé que de façon négligeable depuis 1987. Les employeurs ont déclaré que 512 (0,81 %) des recrutements et 930 (1,43 %) des promotions à temps plein ont bénéficié à des personnes handicapées. Ces deux pourcentages étaient plus faibles que le taux de représentation (1,78 %) des personnes handicapées dans les emplois à temps plein déclaré pour 1988. La proportion des possibilités d'emploi dont a bénéficié le groupe était également faible dans toutes les catégories professionnelles.

PERSONNES HANDICAPÉES : PART DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN EN 1987 ET 1988



Secteur bancaire

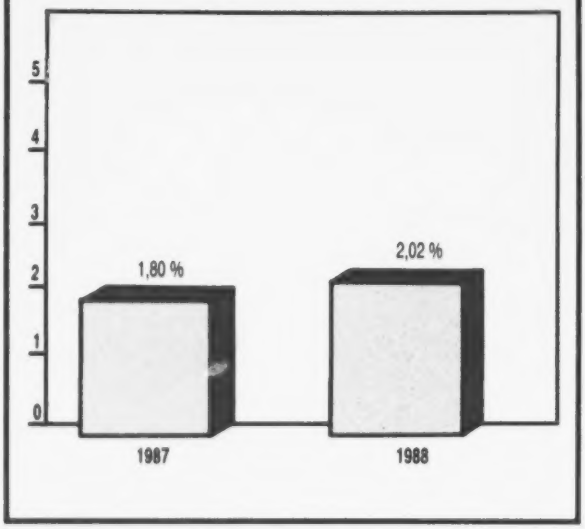
Les personnes handicapées étaient encore sous-représentées dans le secteur bancaire en 1988, quoique leur taux de participation se soit légèrement accru depuis la première année de rapport. Les employeurs de ce secteur ont déclaré 3 549 personnes handicapées, ou 2,02 % de l'effectif bancaire. Ce chiffre représente une légère augmentation par rapport au pourcentage de 1,80 % enregistré au cours de la première année de rapport. Le nombre de personnes handicapées était inférieur à 3 % dans toutes les provinces pour lesquelles les employeurs du secteur bancaire ont fourni un rapport, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest et de l'Île-du-Prince-Édouard où les taux s'établissaient à 4,21 % et 4,10 % respectivement. Même si les femmes handicapées continuaient d'occuper la majorité (68,24 %) des emplois que détenait le groupe dans le secteur bancaire, il y avait proportionnellement plus d'hommes handicapés qui travaillaient dans ce secteur.

Profil d'emploi

Dans le secteur bancaire, les personnes handicapées étaient sous-représentées dans toutes les catégories professionnelles. Les hommes et les femmes handicapés étaient davantage concentrés dans des emplois de bureau que l'ensemble des employés de ce secteur. Dans les emplois à temps partiel, presque toutes les personnes handicapées (95,05 %) appartenaient à la catégorie Employés de bureau. Elles étaient également moins susceptibles d'occuper des emplois des

[2] Presque toute la croissance nette des emplois visait des emplois temporaires, pour lesquels les exigences en matière de rapport s'appliquant aux cessations de fonctions ne sont pas aussi rigoureuses. Voir « Notes sur les données » pour plus de renseignements sur le calcul de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR BANCAIRE EN 1987 ET 1988



catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

Salaires

Les hommes et les femmes handicapés qui étaient actifs dans le secteur bancaire continuaient de toucher des salaires moyens un peu plus faibles que l'ensemble des salariés du secteur. Le salaire moyen estimatif versé aux hommes handicapés travaillant à temps plein s'établissait à 40 362 $, ou 96,46 % du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein dans le secteur. Pour les femmes handicapées, ce chiffre était de 22 992 $, ou 96,63 % du salaire moyen à temps plein des femmes du secteur. Les femmes handicapées touchaient moins de 60 % (56,96 %) du salaire moyen à temps plein des hommes handicapés.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

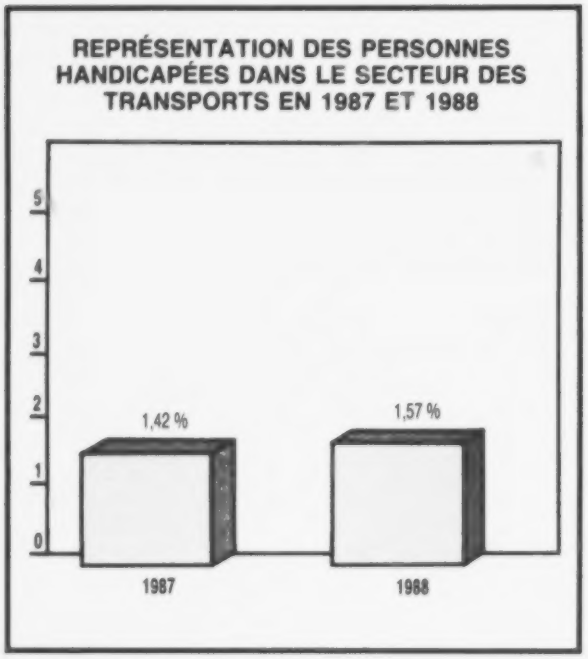
En 1988, les 657 recrutements et 520 cessations de fonctions visant des personnes handicapées dans le secteur bancaire se sont traduits par une augmentation de 137. Presque la moitié (43,38 %) des recrutements concernaient des emplois temporaires. Dans les emplois à temps plein, le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 163 celui des recrutements. Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans tous les emplois à temps plein, à l'exception des emplois de bureau.

Possibilités de changement

La part des recrutements dont ont bénéficié les personnes handicapées s'était légèrement améliorée depuis la première année de rapport. Toutefois, leur part des promotions à des postes à temps plein était demeurée stable. Pour 1988, les employeurs de ce secteur ont déclaré 221 recrutements et 570 promotions visant des personnes handicapées dans les emplois à temps plein. Ces chiffres représentent 1,42 % des recrutements, contre 0,74 % au cours de la première année de rapport, et 1,56 % des promotions à temps plein. Plus des deux tiers (75,11 %) de tous les recrutements de personnes handicapées visaient des emplois de bureau.

Secteur des transports

Même si la représentation des personnes handicapées dans le secteur des transports demeure faible, elle a augmenté légèrement, s'établissant à 1,57 % contre 1,42 % la première année de rapport. Les employeurs ont déclaré 3 279 personnes handicapées, la plupart d'entre elles (88,53 %) étant des hommes. La représentation du groupe n'atteignait pas 2 % dans chacun des sous-secteurs des transports, sauf dans les services relatifs au transport par eau (2,06 %), le transport en commun (3,55 %) et le transport par pipeline (4,07 %). Il y a eu une légère baisse de la participation des personnes handicapées dans le transport en commun, le camionnage et le transport par pipeline depuis la première année de rapport. Elle est maintenant la plus faible dans le transport aérien (1,01 %) et la plus élevée dans le transport par pipeline (4.07 %). Les personnes handicapées étaient sous-représentées dans toutes les provinces pour lesquelles les employeurs du secteur des transports ont fourni un rapport, le taux le plus élevé étant enregistré au Nouveau-Brunswick (2,29 %) et le plus faible dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon.



Profil d'emploi

Dans le secteur des transports, les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans toutes les catégories professionnelles, particulièrement les catégories Cadres supérieurs et Professionnels. Les hommes et les femmes handicapés étaient davantage concentrés dans des emplois de bureau que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du secteur des transports.

La division du travail selon le sexe se manifestait dans la manière dont les hommes et les femmes handicapés étaient répartis dans les catégories professionnelles : plus de 80 % (80,12 %) des femmes occupant un emploi à temps plein appartenaient aux catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services, alors que près des deux tiers (64,37 %) des hommes faisaient partie des catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels.

Salaires

Il n'y a pas de différence importante entre le salaire moyen estimatif des personnes handicapées travaillant à temps plein et le salaire moyen à temps plein de l'ensemble des employés du secteur des transports. Les hommes handicapés touchaient 34 898 $, ou 99,57 % du salaire moyen versé aux hommes, et les femmes handicapées gagnaient 26 451 $, ou 100,72 % du salaire moyen des femmes du secteur des transports. Les hommes et les femmes handicapés étaient un peu moins susceptibles que l'effectif total du secteur de toucher moins de 25 000 $.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

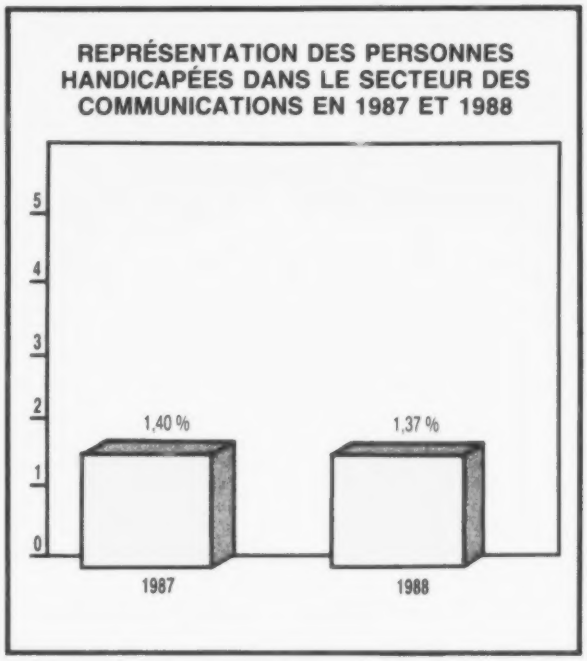
Les 249 recrutements et 340 cessations de fonctions visant des personnes handicapées dans le secteur des transports ont eu pour effet net de réduire de 91 le nombre de personnes handicapées. Il y a eu 118 cessations de fonctions de plus que de recrutements de personnes handicapées visant des emplois à temps plein, et 27 recrutements de plus que de cessations de fonctions visant des emplois à temps partiel.

Possibilités de changement

Les employeurs du secteur des transports ont déclaré avoir recruté 198 personnes handicapées pour des postes à temps plein et d'en avoir promu 177 à des postes à temps plein au cours de 1988. La part des recrutements visant des postes à temps plein dont a profité le groupe s'est accrue légèrement, passant de 0,56 % en 1987 à 0,60 % en 1988, tandis que sa part des promotions (1,35 %) est demeurée stable. Les taux ci-dessus sont faibles en comparaison du taux de représentation du groupe dans les emplois à temps plein. La proportion des personnes handicapées qui ont profité des chances offertes dans le secteur était faible dans la plupart des catégories professionnelles.

Secteur des communications

La représentation des personnes handicapées dans le secteur des communications est restée stable en 1988, s'établissant à 1,37 % contre 1,4 % en 1987. Les employeurs ont déclaré 2 387 personnes handicapées, dont 30,58 % étaient des femmes. La représentation des personnes handicapées était faible dans les sous-secteurs des communications, particulièrement dans la diffusion des télécommunications (1,24 %) et la transmission des télécommunications (1,1 %).



Profil d'emploi

Les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les emplois du secteur des communications, aucune amélioration sensible n'ayant été enregistrée depuis la première année de rapport. En fait, la représentation du groupe avait légèrement diminué dans certains emplois. Les hommes et les femmes handicapés étaient davantage concentrés dans des emplois de bureau que l'ensemble des employés des communications. Dans les emplois à temps plein, 38,72 % des hommes handicapés et 71,03 % des femmes handicapées appartenaient à la catégorie Employés de bureau.

Salaires

Les hommes handicapés touchaient un salaire estimatif à temps plein de 33 908 $, ou 95,64 % du salaire moyen à temps plein des hommes du secteur. Le salaire moyen à temps plein des femmes handicapées s'établissait à 27 735 $, ou 95,27 % de celui de l'ensemble des femmes employées dans le secteur. L'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés était plus faible que dans les autres secteurs. Les femmes handicapées touchaient 81,8 % du salaire moyen à temps plein des hommes handicapés.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements à temps plein visant des personnes handicapées dans la plupart des catégories professionnelles dans le secteur des communications. Les 103 recrutements et 172 cessations de fonctions au cours de 1988 se sont traduits par une réduction nette de 69 personnes handicapées pour toutes les catégories d'emploi. Dans les emplois à temps plein, l'effet net a été une réduction de 84, et dans les emplois à temps partiel, une augmentation de 14.

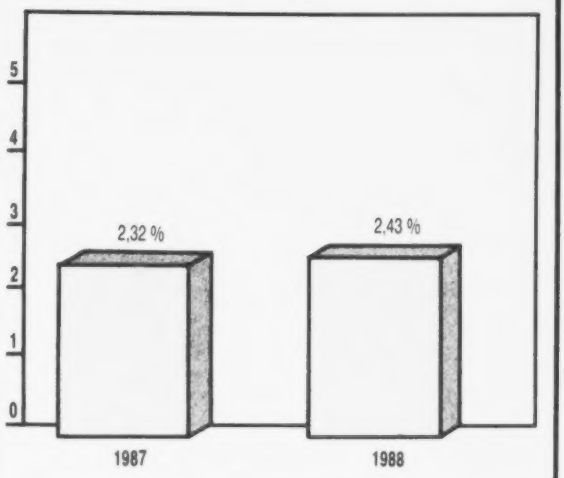
Possibilités de changement

La part des possibilités d'emploi à temps plein dont ont pu bénéficier les personnes handicapées dans le secteur des communications demeure faible, et elle ne s'est pas beaucoup améliorée depuis la première année de rapport. En 1988, les personnes handicapées ont pu profiter de 61 (0,6 %) des 10 185 recrutements et de 125 (1,09 %) des 11 499 promotions visant des postes à temps plein. Leur part des recrutements à temps plein a été inférieure à 1 % dans toutes les catégories professionnelles, sauf la catégorie Cadres supérieurs où on a engagé une personne handicapée (1,2 %) sur 83 nouveaux employés.

Autres branches d'activité

Les employeurs des autres secteurs ont déclaré 1 074 personnes handicapées à leur emploi. Ce chiffre représente une augmentation, la représentation du groupe étant passée de 2,32 % qu'elle était la première année de rapport à 2,43 %. Le pourcentage variait d'un sous-secteur à l'autre, s'établissant à 2,98 % dans la recherche et la production nucléaires, à 1,96 % dans l'industrie des silos à grain et à 1,98 % dans l'extraction de l'uranium. Les femmes handicapées ne représentaient que 12,57 % des personnes handicapées travaillant dans les autres secteurs.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES AUTRES BRANCHES D'ACTIVITÉ EN 1987 ET 1988



Profil d'emploi

Dans les autres branches d'activité, le profil d'emploi des personnes handicapées travaillant à temps plein révélait moins de ségrégation professionnelle que ce n'était normalement le cas pour le groupe. Les personnes handicapées représentaient plus de 3 % de l'effectif dans deux catégories : Contremaîtres et Travailleurs qualifiés et artisans.

Salaires

Le salaire moyen versé aux personnes handicapées dans les autres secteurs est plus faible que celui que touchaient l'ensemble de l'effectif de ces secteurs, et les écarts salariaux n'ont pas diminué depuis la première année de rapport. Les hommes handicapés touchaient un salaire estimatif à temps plein de 34 675 $, ou 92,03 % du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein. Pour leur part, les femmes handicapées gagnaient un salaire moyen à temps plein de 25 130 $, ou 92,6 % du salaire de l'ensemble des travailleuses des autres branches d'activité.

Effet net des recrutements et des cessations d'emploi

Les employeurs ont déclaré 42 recrutements et 111 cessations de fonctions visant des personnes handicapées au cours de 1988. Ces deux activités ont eu pour effet net de réduire de 69 le nombre de personnes handicapées dans l'effectif. Il y a eu plus de pertes que de gains d'emplois dans toutes les catégories sauf dans les catégories Professionnels, Employés du secteur de la vente et Autres travailleurs manuels.

Possibilités de changement

Selon les rapports des employeurs, au cours de 1988, les personnes handicapées ont bénéficié de 32 recrutements (0,77 %) visant des emplois à temps plein et de 58 promotions à des postes à temps plein (1,51 %). Leur part des recrutements visant des postes à temps plein avait légèrement diminué depuis la première année de rapport, tandis que leur part des promotions s'est accrue légèrement.

Tableau 2
Personnes handicapées selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Temps plein	Total	3 081	3 182	2 171	1 048	9 482
	Hommes	1 075	2 835	1 560	923	6 393
	Femmes	2 006	347	611	125	3 089
	Femmes/Hommes	65,11 %	10,91 %	28,14 %	11,93 %	32,58 %
Temps partiel	Total	465	75	196	13	750
	Hommes	52	49	82	6	189
	Femmes	413	27	114	7	561
	Femmes/Hommes	88,82 %	35,53 %	58,16 %	53,85 %	74,80 %
Temporaire	Total	3	21	20	13	57
	Hommes	0	19	15	10	44
	Femmes	3	2	5	3	13
	Femmes/Hommes	100,00 %	9,52 %	25,00 %	23,08 %	22,81 %
Toutes les catégories	Total	3 549	3 279	2 387	1 074	10 289
	Hommes	1 127	2 903	1 657	939	6 626
	Femmes	2 422	376	730	135	3 663
	Femmes/Hommes	68,24 %	11,47 %	30,58 %	12,57 %	35,60 %

Tableau 3
Représentation des personnes handicapées selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Terre-Neuve	1,11 %	0,95 %	1,28 %	1,20 %	1,11 %
Nouvelle-Écosse	2,06 %	1,21 %	2,49 %	6,76 %	3,20 %
Nouveau-Brunswick	1,83 %	2,29 %	2,15 %	*	2,15 %
Île-du-Prince-Edouard	4,10 %	0,63 %	1,91 %	*	1,80 %
Québec	1,36 %	1,22 %	1,14 %	1,52 %	1,23 %
Ontario	2,07 %	1,65 %	1,29 %	1,77 %	1,69 %
Manitoba	2,46 %	1,50 %	1,57 %	3,01 %	1,99 %
Saskatchewan	2,33 %	1,85 %	1,81 %	1,63 %	1,91 %
Alberta	2,74 %	1,81 %	1,80 %	2,31 %	2,14 %
Colombie-Britannique	2,34 %	1,96 %	1,60 %	1,62 %	1,94 %
Yukon	*	0,00 %	0,86 %	*	0,58 %
Territoires du Nord-Ouest	4,21 %	0,58 %	0,77 %	1,22 %	1,06 %
Canada**	2,02 %	1,57 %	1,37 %	2,43 %	1,71 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Tableau 4

Répartition des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres branches d'activité		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	3,26 %	0,05 %	0,71 %	0,29 %	1,03 %	0,00 %	0,87 %	0,00 %	1,24 %	0,06 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	49,77 %	10,17 %	5,15 %	4,90 %	12,56 %	14,57 %	11,70 %	7,20 %	15,41 %	10,33 %
Professionnels	14,98 %	7,63 %	1,52 %	1,15 %	4,10 %	1,47 %	5,53 %	5,60 %	4,99 %	5,60 %
Semi-professionnels et techniciens	1,49 %	0,85 %	5,11 %	3,17 %	9,62 %	4,09 %	8,02 %	4,00 %	6,02 %	1,88 %
Surveillants	4,19 %	8,67 %	1,76 %	4,03 %	4,17 %	2,29 %	2,06 %	4,80 %	2,80 %	6,73 %
Contremaîtres	0,09 %	0,00 %	6,67 %	0,29 %	1,60 %	0,00 %	6,07 %	0,00 %	4,24 %	0,03 %
Employés de bureau	22,23 %	72,28 %	9,42 %	57,06 %	38,72 %	71,03 %	5,42 %	68,80 %	18,14 %	70,18 %
Employés du secteur de la vente	0,37 %	0,15 %	2,75 %	11,82 %	1,28 %	3,76 %	0,43 %	0,00 %	1,66 %	2,17 %
Employés du secteur des services	1,40 %	0,15 %	2,54 %	11,24 %	0,06 %	0,33 %	1,41 %	2,40 %	1,58 %	1,52 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,65 %	0,05 %	23,77 %	0,58 %	19,42 %	1,15 %	15,38 %	0,80 %	17,61 %	0,36 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,28 %	0,00 %	28,08 %	4,32 %	3,85 %	0,49 %	21,34 %	0,80 %	16,52 %	0,62 %
Autres travailleurs manuels	1,30 %	0,00 %	12,52 %	1,15 %	3,59 %	0,82 %	21,78 %	5,60 %	9,79 %	0,52 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 5

Représentation des personnes handicapées selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Cadres supérieurs	2,49 %	1,27 %	1,40 %	1,12 %	1,63 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	2,01 %	1,53 %	1,12 %	2,33 %	1,68 %
Professionnels	1,94 %	1,25 %	1,05 %	1,49 %	1,60 %
Semi-professionnels et techniciens	2,16 %	1,39 %	1,24 %	2,22 %	1,45 %
Surveillants	2,36 %	1,42 %	1,65 %	1,48 %	1,91 %
Contremaîtres	1,56 %	1,93 %	1,80 %	3,15 %	2,08 %
Employés de bureau	1,99 %	1,76 %	1,45 %	2,17 %	1,77 %
Employés du secteur de la vente	1,57 %	1,13 %	1,00 %	0,65 %	1,09 %
Employés du secteur des services	4,87 %	0,86 %	1,26 %	0,96 %	0,99 %
Travailleurs qualifiés et artisans	2,57 %	2,08 %	1,43 %	3,71 %	1,95 %
Travailleurs manuels spécialisés	2,19 %	1,49 %	1,62 %	2,93 %	1,64 %
Autres travailleurs manuels	4,40 %	1,57 %	1,89 %	2,94 %	1,91 %
Nombre total de salariés	2,02 %	1,57 %	1,37 %	2,43 %	1,71 %

Tableau 6
Salaires moyens estimatifs des personnes handicapées selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

		Personnes handicapées		
Branche d'activité		**Temps plein**	**Temps partiel**	**Toutes les catégories**
Banques	Total	29 053 $	11 258 $	26 704 $
	Hommes	40 362 $	8 846 $	38 908 $
	Femmes	22 992 $	11 562 $	21 025 $
	Femmes/Hommes	56,96 %	130,70 %	54,04 %
Transports	Total	33 972 $	11 283 $	33 316 $
	Hommes	34 898 $	10 383 $	34 347 $
	Femmes	26 451 $	12 917 $	25 410 $
	Femmes/Hommes	75,79 %	124,41 %	73,98 %
Communications	Total	32 171 $	23 438 $	31 383 $
	Hommes	33 908 $	22 454 $	33 263 $
	Femmes	27 735 $	24 145 $	27 115 $
	Femmes/Hommes	81,80 %	107,53 %	81,52 %
Autres branches d'activité	Total	33 536 $	12 307 $	33 127 $
	Hommes	34 675 $	*	34 375 $
	Femmes	25 130 $	*	24 444 $
	Femmes/Hommes	72,47 %	*	71,11 %
Toutes les branches d'activité	Total	31 913 $	14 462 $	30 567 $
	Hommes	35 543 $	15 298 $	34 856 $
	Femmes	24 406 $	14 180 $	22 816 $
	Femmes/Hommes	68,67 %	92,69 %	65,46 %

*Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix persosnnes.

Tableau 7
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les personnes handicapées selon la branche d'activité et le sexe

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Branche d'activité		**Recrutements**	**Cessations de fonctions**	**Effet net**	**Recrutements**	**Cessations de fonctions**	**Effet net**	**Recrutements**	**Cessations de fonctions**	**Effet net**
Banques	Total	221	384	(163)	151	133	18	657	520	137
	Hommes	86	138	(52)	34	17	17	146	155	(9)
	Femmes	135	246	(111)	117	116	1	511	365	146
Transports	Total	198	316	(118)	44	20	24	249	340	(91)
	Hommes	135	280	(145)	26	13	13	166	297	(131)
	Femmes	63	36	27	18	7	11	83	43	40
Communications	Total	61	145	(84)	33	19	14	103	172	(69)
	Hommes	34	115	(81)	23	10	13	63	130	(67)
	Femmes	27	30	(3)	10	9	1	40	42	(2)
Autres branches d'activité	Total	32	106	(74)	5	4	1	42	111	(69)
	Hommes	21	97	(76)	4	3	1	30	101	(71)
	Femmes	11	9	2	1	1	0	12	10	2
Toutes les branches d'activité	Total	512	951	(439)	233	176	57	1 051	1 143	(92)
	Hommes	276	630	(354)	87	43	44	405	683	(278)
	Femmes	236	321	(85)	146	133	13	646	460	186

Tableau 7

Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les personnes handicapées selon la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net
Banques	Total	221	384	(163)	151	133	18	657	520	137
	Hommes	86	138	(52)	34	17	17	146	155	(9)
	Femmes	135	246	(111)	117	116	1	511	365	146
Transports	Total	198	316	(118)	44	20	24	249	340	(91)
	Hommes	135	280	(145)	26	13	13	166	297	(131)
	Femmes	63	36	27	18	7	11	83	43	40
Communications	Total	61	145	(84)	33	19	14	103	172	(69)
	Hommes	34	115	(81)	23	10	13	63	130	(67)
	Femmes	27	30	(3)	10	9	1	40	42	(2)
Autres branches d'activité	Total	32	106	(74)	5	4	1	42	111	(69)
	Hommes	21	97	(76)	4	3	1	30	101	(71)
	Femmes	11	9	2	1	1	0	12	10	2
Toutes les branches d'activité	Total	512	951	(439)	233	176	57	1 051	1 143	(92)
	Hommes	276	630	(354)	87	43	44	405	683	(278)
	Femmes	236	321	(85)	146	133	13	646	460	186

Tableau 8

Recrutements et promotions des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
Catégorie professionnelle	**Recrutées**	**Promues**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutées**	**Promues**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutées**	**Promues**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**
Cadres supérieurs	0	9	0,00 %	3,77 %	0	2	0,00 %	1,11 %	1	0	1,20 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	26	172	1,12 %	1,45 %	8	11	0,98 %	0,64 %	6	15	0,65 %	0,73 %
Professionnels	16	71	0,93 %	1,51 %	7	3	0,89 %	0,72 %	5	3	0,83 %	0,62 %
Semi-professionnels et techniciens	2	6	1,20 %	1,38 %	6	18	0,36 %	1,37 %	12	10	0,67 %	1,05 %
Surveillants	5	46	1,74 %	1,58 %	6	5	1,61 %	0,74 %	0	13	0,00 %	1,44 %
Contremaîtres	0	0	S/O	0,00 %	1	19	0,30 %	1,42 %	0	1	0,00 %	0,65 %
Employés de bureau	166	265	1,54 %	1,65 %	69	45	1,03 %	1,53 %	25	59	0,75 %	1,13 %
Employés du secteur de la vente	2	1	3,08 %	0,88 %	5	2	0,34 %	0,91 %	5	1	0,54 %	0,25 %
Employés du secteur des services	3	0	4,35 %	0,00 %	8	1	0,27 %	0,46 %	0	0	0,00 %	0,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,00 %	0,00 %	34	23	1,16 %	1,45 %	2	15	0,19 %	1,82 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %	26	28	0,27 %	1,74 %	4	6	0,75 %	2,21 %
Autres travailleurs manuels	1	0	2,94 %	0,00 %	28	20	0,53 %	2,01 %	1	2	0,14 %	1,71 %
Nombre total de salariés	221	570	1,42 %	1,56 %	198	177	0,60 %	1,34 %	61	125	0,60 %	1,09 %

	Autres branches d'activité				Toutes les branches d'activité			
Catégorie professionnelle	**Recrutées**	**Promues**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutées**	**Promues**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**
Cadres supérieurs	0	1	0,00 %	1,67 %	1	12	0,33 %	2,02 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	10	2,12 %	1,54 %	44	208	1,04 %	1,28 %
Professionnels	6	3	1,17 %	0,55 %	34	80	0,94 %	1,30 %
Semi-professionnels et techniciens	4	6	1,20 %	1,64 %	24	40	0,61 %	1,30 %
Surveillants	0	1	0,00 %	0,58 %	11	65	1,30 %	1,40 %
Contremaîtres	0	2	0,00 %	1,05 %	1	22	0,26 %	1,31 %
Employés de bureau	10	12	1,35 %	1,75 %	270	381	1,25 %	1,53 %
Employés du secteur de la vente	0	0	0,00 %	0,00 %	12	4	0,47 %	0,46 %
Employés du secteur des services	2	0	0,46 %	0,00 %	13	1	0,38 %	0,37 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1	3	0,49 %	1,65 %	37	41	0,89 %	1,57 %
Travailleurs manuels spécialisés	2	12	0,52 %	2,45 %	32	46	0,30 %	1,96 %
Autres travailleurs manuels	3	8	0,25 %	1,94 %	33	30	0,46 %	2,00 %
Nombre total de salariés	32	58	0,77 %	1,51 %	512	930	0,81 %	1,43 %

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

1. Profil des membres des minorités visibles dans la population active canadienne

De 1981 à 1986, le nombre des membres des minorités visibles qui détenaient un emploi est passé de 564 370 à 741 615, ce qui représente une augmentation de 31,4 %. Bien que le taux de participation de ce groupe ait légèrement fléchi au cours de ces années, passant de 72,5 % à 72,1 %, il était néanmoins plus élevé, en 1986, que celui de tout autre groupe désigné. Le taux de participation des femmes des minorités visibles s'élevait à près de 9 % de plus que celui de l'ensemble des Canadiennes.

Trois facteurs influant sur la démographie du marché du travail expliquent ce taux élevé de participation : les membres des minorités visibles accèdent plus aisément aux emplois disponibles, vu leur concentration dans les grands centres urbains; ils comptent également une proportion plus élevée de travailleurs dans le groupe dominant des 25 à 44 ans ainsi qu'une proportion plus grande de femmes dans la population active.

En 1986, le taux de chômage des membres des minorités visibles s'établissait à 10,8 %. Il était légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Le salaire annuel moyen des membres des minorités visibles était inférieur de plus de 2 000 $ à celui de la population active. Les hommes de ce groupe recevaient en moyenne 3 000 $ de moins que l'ensemble des hommes, tandis que les femmes du même groupe gagnaient 1 000 $ de moins que l'ensemble des femmes. Cet écart salarial reflète les différences entre la répartition des membres des minorités visibles et celle des membres de la population active canadienne selon la catégorie professionnelle. Tandis qu'environ 6 % des membres des minorités visibles (en comparaison de légèrement plus de 8 % de l'ensemble de la population active) occupaient des postes de la catégorie d'emploi Cadres intermédiaires et autres cadres et que 13,6 % se retrouvaient dans la catégorie Professionnels, près de 19 % (en comparaison de 15 % de l'ensemble de la population active) exerçaient des métiers de la catégorie Autres travailleurs manuels.

L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et les Canadiens en général s'est accentué entre 1980 et 1985. Le salaire annuel moyen des membres des minorités visibles travaillant à temps plein est passé de 81,0 % à 79,4 % de la moyenne nationale. Chez les hommes des minorités visibles, cette proportion a également diminué, passant de 93,4 % à 91,6 % tandis que, chez les femmes du même groupe, elle a légèrement augmenté, soit de 61,0 % à 61,8 %. Dans les catégories d'emploi Professionnels et Travailleurs spécialisés et artisans, le revenu des hommes des minorités visibles était plus élevé que celui de l'ensemble des hommes.

Il n'en demeure pas moins que les femmes des minorités visibles sont doublement désavantagées. Le salaire moyen de celles-ci pour un travail à temps plein s'élevait à 18 865 $, contre 19 995 $ pour l'ensemble de la population féminine. En général, les membres des minorités visibles ont atteint un niveau d'éducation plus élevé que les autres Canadiens. Plus de 50 % des premiers, contre 43 % de l'ensemble des Canadiens, ont fait des études postsecondaires. Bien que le niveau d'instruction des hommes aussi bien que des femmes des minorités visibles soit plus élevé que celui de l'ensemble de la population, un nombre proportionnellement moins élevé de femmes que d'hommes des minorités visibles a atteint le niveau des études supérieures.

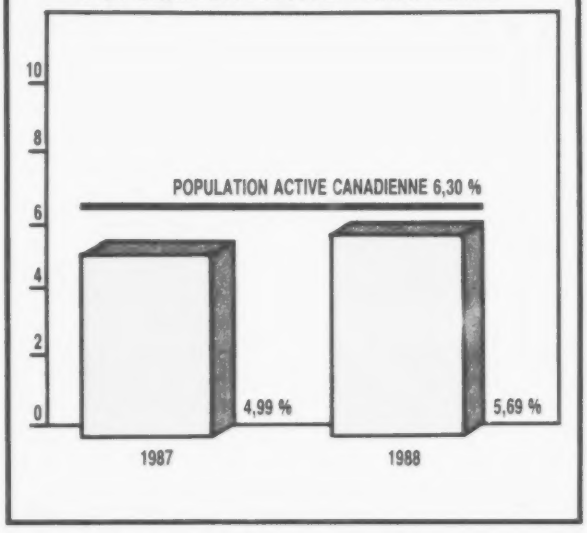
2. Profil des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi[1]

Les employeurs ont rapporté un total de 34 232 membres des minorités visibles, la majorité d'entre eux (55,96 %) étant des femmes. La représentation du groupe a connu une légère hausse, depuis la première année de rapport, atteignant 5,69 % de l'effectif visé. Malgré cette hausse, les membres des minorités visibles sont demeurés sous-représentés dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1988.

Les membres des minorités visibles étaient également sous-représentés dans chacune des provinces

[1]Voir « Notes sur les données »

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI EN 1987 ET 1988 ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



pour lesquelles les employeurs ont présenté un rapport, particulièrement en Nouvelle-Écosse, au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Depuis la première année de rapport, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont affiché la hausse la plus importante du taux de représentation, soit 1 % chacune.

Le nombre des membres des minorités visibles était très élevé dans les agglomérations urbaines. Près de 85 % (84,47 %) d'entre eux, contre 57,17 % de l'effectif, travaillaient dans les huit régions métropolitaines de recensement désignées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus de la moitié (53,65 %) des membres des minorités visibles déclarés en vertu de la Loi occupaient un emploi à Toronto.

Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles selon la catégorie professionnelle variait considérablement. Ces salariés étaient sous-représentés dans plusieurs catégories, notamment Cadres supérieurs, Contremaîtres, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Le taux de représentation du groupe était plus élevé dans les catégories Professionnels, Employés de bureau et Surveillants.

Tableau 1
Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et la catégorie professionnelle

	Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Cadres supérieurs	0,75 %	0,05 %	1,43 %	0,14 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,72 %	10,16 %	15,44 %	13,33 %
Professionnels	16,53 %	7,77 %	5,37 %	5,90 %
Semi-professionnels et techniciens	4,99 %	1,06 %	7,47 %	2,55 %
Surveillants	3,48 %	6,19 %	2,69 %	5,44 %
Contremaîtres	1,78 %	0,06 %	3,91 %	0,14 %
Employés de bureau	23,16 %	70,35 %	14,83 %	63,15 %
Employés du secteur de la vente	1,80 %	1,70 %	2,29 %	3,59 %
Employés du secteur des services	2,56 %	1,73 %	1,88 %	3,94 %
Travailleurs qualifiés et artisans	16,85 %	0,26 %	17,38 %	0,42 %
Travailleurs manuels spécialisés	7,84 %	0,27 %	18,87 %	0,74 %
Autres travailleurs manuels	4,53 %	0,41 %	8,43 %	0,66 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

La répartition selon la catégorie professionnelle des membres des minorités visibles employés à temps plein était fort différente de celle des membres de l'effectif visé par la Loi. Les hommes comme les femmes membres des minorités visibles étaient plus fortement concentrés dans les catégories Employés de bureau et Professionnels. En fait, 16,53 % des hommes des minorités visibles qui occupaient un emploi à temps plein se trouvaient dans la catégorie Professionnels, contre 5,37 % de tous les employés masculins à temps plein visés par la Loi. Plus de 70 % (70,35 %) des femmes des minorités visibles qui occupaient un emploi à temps plein se trouvaient dans la catégorie Employés de bureau, contre 63,15 % de toutes les employées à temps plein. Quant aux emplois à temps partiel, presque toutes les femmes (89,03 %) et plus de la moitié des hommes (51,05 %) effectuaient un travail de bureau.

Salaires

Les hommes et les femmes membres des minorités visibles continuaient de recevoir un salaire moyen légèrement inférieur à celui des autres travailleurs et travailleuses à temps plein. Les hommes membres des minorités visibles recevaient, pour un travail à temps plein, un salaire moyen de 34 837 $, soit

96,08 % du salaire moyen versé aux salariés masculins à temps plein. Les femmes membres des minorités visibles touchaient, pour un travail à temps plein, un salaire moyen de 24 789 $, soit 95,94 % du salaire moyen versé aux travailleuses à temps plein. L'écart salarial entre les hommes membres des minorités visibles et tous les hommes et entre les femmes membres de ce groupe et toutes les femmes se trouvant dans des emplois à temps plein s'est légèrement accentué depuis la première année de rapport.

La répartition de la rémunération des salariés à temps plein de ce groupe reflétait les salaires moyens moins élevés des membres des minorités visibles. Les hommes tout comme les femmes de ce groupe étaient plus susceptibles que les autres salariés, hommes ou femmes, de recevoir un traitement inférieur à 25 000 $. Environ un homme sur cinq (20,5 %) et plus de 60 % (62,08 %) des femmes travaillant à temps plein recevaient moins de 25 000 $.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

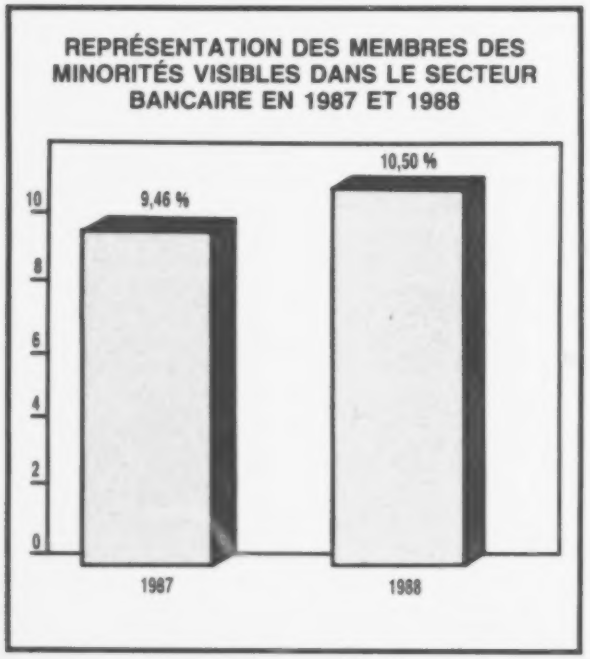
L'augmentation nette du nombre d'emplois par suite des recrutements et des cessations de fonctions était sensiblement plus importante chez les membres des minorités visibles que dans l'effectif visé par la Loi. Les 7 052 recrutements et les 4 432 cessations de fonctions ont donné lieu à une augmentation nette de 2 620 emplois, soit 5,88 %, pour les membres des minorités visibles.[2] La majeure partie (72,6 %) de la croissance de l'emploi dans ce groupe a été enregistrée dans les postes à temps plein, contrairement à la tendance vers un accroissement des emplois à temps partiel dans l'effectif. Les postes de la catégorie Employés de bureau représentaient la plus grande part de la croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel.

Possibilités de changement

En 1988, le nombre de recrutements et de promotions chez les membres des minorités visibles s'est accru. Les 4 939 membres des minorités visibles recrutés en vue d'occuper des postes à temps plein représentaient 7,85 % de tous les recrutements à temps plein, une augmentation par rapport à la proportion de 5,24 % enregistrée en 1987. Les 4 974 membres des minorités visibles promus à des postes à temps plein représentaient 7,66 % de toutes les promotions à temps plein, ce qui est plus élevé que la proportion de 6,92 % enregistrée en 1987.

Les recrutements et les promotions ont consolidé la répartition existante des membres des minorités visibles selon la catégorie professionnelle. Plus de la moitié (54,14 %) des recrutements dans des emplois à temps plein s'est effectuée dans la catégorie Employés de bureau. Ce pourcentage est considérablement plus élevé que la proportion de 34,24 % de recrutements dans des emplois de bureau pour l'ensemble de l'effectif. Les postes de la catégorie Professionnels comptaient pour 10,1 % des recrutements à temps plein des membres des minorités visibles, contre seulement 5,76 % de l'ensemble des recrutements dans l'effectif.

[2] Voir « Notes sur les données » pour une explication concernant l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions.



Secteur bancaire

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur bancaire depuis le dernier rapport. Les 18 416 employés du secteur bancaire appartenant aux minorités visibles représentaient 10,5 % de la main-d'œuvre de ce secteur, soit 1,04 % de plus qu'en 1987. Près des trois-quarts (74,05 %) d'entre eux étaient des femmes. Plus de la moitié (53,8 %) de tous les membres des minorités visibles déclarés par les employeurs travaillaient dans le secteur bancaire. Dans ce secteur, la province qui comptait le plus grand nombre de travailleurs appartenant aux minorités visibles était l'Ontario (15,37 %), suivie de la Colombie-Britannique (12,88 %).

Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans plusieurs groupes professionnels du secteur bancaire, en particulier dans les catégories Professionnels et Employés de bureau. Cependant, le groupe continuait d'être sous-représenté dans la catégorie Cadres supérieurs (3,81 %). La répartition professionnelle des hommes des minorités visibles travaillant à temps plein était quelque peu différente de celle de l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur. Ils étaient deux fois plus susceptibles que ceux-ci de se retrouver dans la catégorie Employés de bureau. Ils tendaient également à être plus nombreux dans la catégorie Professionnels et moins nombreux dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Dans le secteur bancaire, répartition professionnelle des femmes appartenant aux minorités visibles et travaillant à temps plein était à peu près la même que celle de l'ensemble des femmes dans le secteur, mais elles étaient légèrement plus nombreuses à se retrouver dans la catégorie Employés de bureau.

Salaires

Les hommes membres des minorités visibles continuaient d'être moins bien payés que l'ensemble des hommes employés dans le secteur bancaire. Le salaire moyen des hommes membres des minorités visibles occupant un poste à temps plein était 33 959 $, ce qui représentait 81,15 % du salaire moyen des salariés masculins travaillant à temps plein dans le secteur bancaire. Le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles se situait à 23 878 $; il était donc à peu près le même (100,36 %) que celui de l'ensemble des femmes œuvrant dans ce secteur. Les femmes membres des minorités visibles touchaient 70,31 % du salaire des hommes de ce groupe. Depuis la première année de rapport, l'écart salarial est demeuré stable entre les hommes du groupe et tous les hommes, de même qu'entre les femmes du groupe et toutes les femmes qui travaillaient à temps plein dans le secteur.

Les salaires moyens plus faibles des hommes appartenant aux minorités visibles se reflétait dans la répartition de leurs salaires à temps plein. Plus du tiers (36,21 %) des hommes de ce groupe touchaient un salaire de moins de 25 000 $, comparativement à environ 19,42 % de tous les hommes travaillant à temps plein dans le secteur bancaire.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Dans le secteur bancaire, en 1988, ces deux activités se sont traduites par une augmentation de l'emploi des membres des minorités visibles, qu'il s'agisse de postes à temps plein ou à temps partiel.

Il y a eu 3 491 recrutements et 2 317 cessations d'emploi, provoquant une hausse nette de 1 174 membres des minorités visibles dans l'effectif. La plupart de ces emplois étaient à temps plein. Ces résultats contrastent avec l'effet net de tous les recrutements et cessations de fonctions dans le secteur bancaire, soit une diminution du nombre d'emplois à temps plein.

L'augmentation nette des emplois occupés par des membres des minorités visibles s'est produite surtout dans les catégories Employés de bureau et Professionnels, ce qui renforce la répartition professionnelle actuelle de ce groupe. Il y a eu, toutefois, une augmentation nette de 126 emplois détenus par les membres du groupe dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres.

Possibilités de changement

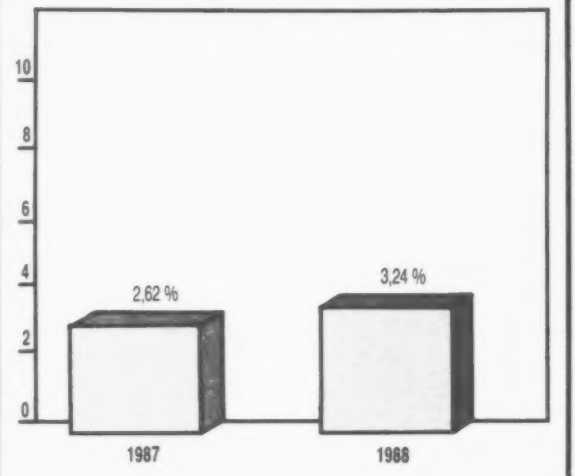
La part des recrutements et des promotions des membres des minorités visibles dans le secteur bancaire a augmenté en 1988. Au total, les employeurs ont recruté 2 652 membres des minorités visibles en vue d'occuper des emplois à temps plein, représentant 17,07 % de tous les recrutements à temps plein, et leur ont accordé 3 940 promotions, représentant 10,82 % de toutes les promotions consenties dans le secteur bancaire dans les emplois à temps plein. Ces deux chiffres sont plus élevés que ceux qui figurent dans le rapport de la première année. La proportion des recrutements et des promotions dont ont bénéficié les membres du groupe a également augmenté dans la plupart des catégories professionnelles.

Secteur des transports

Les employeurs du secteur des transports ont rapporté 6 748 membres des minorités visibles comme étant à leur emploi, dont 26,14 % étaient des femmes. Le taux de représentation de ce groupe atteignait 3,24 %, soit une augmentation de 0,62 % par rapport à la première année. Malgré l'augmentation de leur taux de participation en 1988, les membres des minorités visibles étaient encore sous-représentés dans le secteur.

La représentation des membres des minorités visibles dans les sous-secteurs des transports s'élevait à 1,64 % dans le camionnage, à 5,87 % dans le transport par pipeline et à 4,77 % dans le transport aérien. La représentation de ce groupe s'est améliorée dans

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS EN 1987 ET 1988



tous les sous-secteurs depuis la première année de rapport, en particulier dans le transport aérien et le transport en commun.

Les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans les provinces et les territoires où les employeurs du secteur des transports ont déposé un rapport, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest. Leur représentation était la plus forte en Ontario et en Colombie-Britannique.

Profil d'emploi

Les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie Professionnels où ils occupaient près d'un poste sur dix (9.45 %). Dans la plus grande catégorie professionnelle du secteur des transports (Travailleurs manuels spécialisés) les membres des minorités visibles détenaient 1,69 % de tous les emplois.

La répartition professionnelle des membres des minorités visibles, hommes et femmes, occupant un emploi à temps plein, continuait de refléter la division du travail selon le sexe qui existe dans le secteur des transports. Près de 80 % (79,37 %) des femmes

appartenaient aux catégories Employés de bureau, Employés du secteur de la vente ou Employés du secteur des services, alors que 59,70 % des hommes faisaient partie des catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Cependant, selon la répartition professionnelle, les hommes des minorités visibles étaient plus nombreux dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés que les hommes en général.

Salaires

Les membres des minorités visibles travaillant à temps plein touchaient des salaires moyens plus faibles que l'ensemble des employés à temps plein du secteur des transports, et cet écart salarial s'est accru légèrement depuis la première année de rapport. Le salaire moyen à temps plein des hommes faisant partie des minorités visibles se chiffrait à 33 619 $, soit 95,92 % du salaire moyen à temps plein des hommes en général. Les femmes de ce groupe travaillant à temps plein touchaient un salaire moyen de 25 515 $, soit 97,16 % du salaire moyen de toutes les femmes travaillant à temps plein dans le secteur des transports. Les femmes membres des minorités visibles recevaient 75,9 % du salaire moyen versé aux hommes du même groupe. Cet écart s'est aussi légèrement accru depuis l'année précédente.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

Les recrutements et les cessations de fonctions des membres des minorités visibles dans le secteur des transports ont donné lieu à une certaine croissance nette de l'emploi en 1988. Les 1 854 recrutements et 906 cessations de fonctions ont eu pour résultat net une augmentation de 948 employés. Le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions pour les membres des minorités visibles dans tous les sous-secteurs des transports. C'est le transport aérien qui a contribué le plus à l'augmentation du nombre d'emplois à temps plein (529 postes). La représentation des minorités visibles s'est accrue dans la plupart des catégories professionnelles, la croissance nette la plus importante de l'emploi à temps plein touchant les catégories Employés de bureau (246), Travailleurs qualifiés et artisans (132) et Travailleurs manuels spécialisés (105).

Possibilités de changement

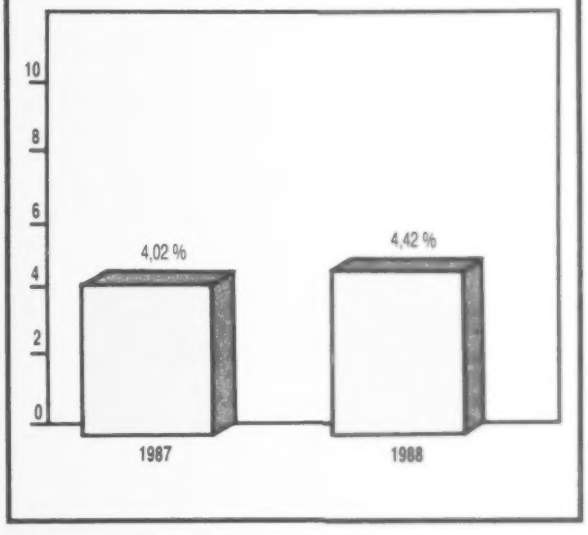
La part des recrutements et des promotions dans les emplois à temps plein dont ont bénéficié les membres des minorités visibles a augmenté depuis la première année de rapport. Les employeurs ont déclaré avoir recruté 1 465 membres des minorités visibles, chiffre qui représente 4,43 % de tous les recrutements dans le secteur des transports et une augmentation de 2,15 % des emplois détenus par ce groupe. Les employeurs ont aussi déclaré 420 promotions pour les membres des minorités visibles travaillant à temps plein, représentant 3,2 % de toutes les promotions touchant des postes à temps plein. On note une légère augmentation par rapport à 1987.

L'augmentation du nombre de recrutements des membres de ce groupe depuis 1987 s'est fait sentir dans plusieurs catégories professionnelles, plus particulièrement dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, où la proportion de recrutements a plus que triplé, atteignant 9,01 %, et dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Contremaîtres, où la proportion a plus que doublé. De légères augmentations du nombre de promotions visant les postes à temps plein pour les membres des minorités visibles ont été notées dans la plupart des catégories.

Secteur des communications

Les employeurs du secteur des communications ont dénombré 7 679 membres de minorités visibles dans leur effectif, dont 42,86 % étaient des femmes. La représentation de ce groupe s'est accrue légèrement et est passée de 4,02 % qu'elle était la première année de rapport à 4,42 %. Toutefois, les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans le secteur des communications. Ils étaient aussi sous-représentés dans toutes les provinces et tous les territoires où les employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport. Les membres des minorités visibles étaient aussi sous-représentés dans tous les sous-secteurs des communications, la plus faible représentation étant de 3 %, dans celui de la diffusion des télécommunications, et la plus haute de 4,87 %, dans la transmission des télécommunications.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS EN 1987 ET 1988



Profil d'emploi

Toutes les catégories professionnelles du secteur des communications, à l'exception des catégories Professionnels et Autres travailleurs manuels, continuaient de recruter un nombre relativement trop bas de membres des minorités visibles. La représentation de ce groupe était particulièrement faible dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Semi-professionnels et techniciens. Depuis la première année de rapport, toutefois, leur représentation s'était améliorée légèrement dans toutes les catégories, à l'exception de celle des services. Les membres des minorités visibles étaient plus susceptibles que les autres employés du secteur des communications de se retrouver dans la catégorie Professionnels. Les femmes faisant partie des minorités visibles se retrouvaient davantage dans la catégorie Employés de bureau que l'ensemble des femmes du secteur.

Salaires

Le salaire moyen à temps plein des hommes membres des minorités visibles s'élevait à 36 074 $, c'est-à-dire qu'il était légèrement inférieur au salaire moyen à temps plein de tous les hommes du secteur des communications. Les femmes membres des minorités visibles touchaient en moyenne 28 305 $, soit 97,27 % du salaire moyen à temps plein de toutes les femmes travaillant à temps plein dans le secteur des communications. L'écart salarial entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes du secteur des communications s'est élargi légèrement depuis la première année de rapport.

Effet net des recrutements et des cessations de fonctions

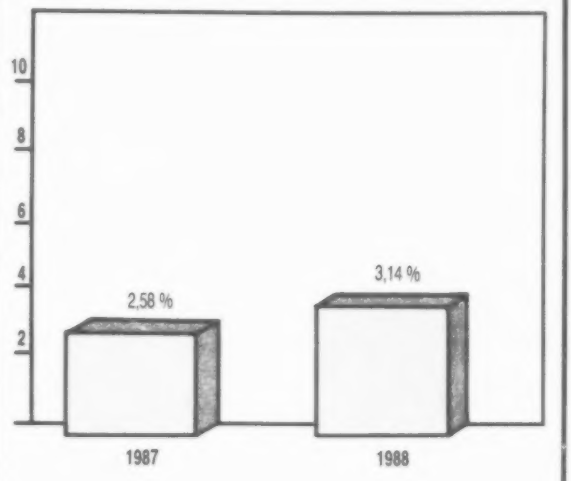
Les recrutements et les cessations de fonctions des membres des minorités visibles du secteur des communications ont donné lieu à une croissance de l'emploi en 1988. Les 1 477 recrutements et les 1 094 cessations de fonctions ont eu pour résultat net une augmentation de 383 emplois. Plus de la moitié (56,66 %) de cette augmentation s'est produite dans les emplois à temps partiel, particulièrement dans les catégories Employés de bureau et Travailleurs manuels spécialisés. La croissance de l'emploi à temps plein a touché les employés de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels spécialisés.

Possibilités de changement

Le nombre de recrutements de membres des minorités visibles en vue d'occuper des emplois à temps plein dans le secteur des communications s'est accru depuis la première année de rapport, mais le nombre de promotions pour les membres de ce groupe travaillant à temps plein est resté stable. Les employeurs du secteur des communications ont déclaré avoir recruté 620 membres de minorités visibles, soit 6,9 % de tous les recrutements à des postes à temps plein, et procédé à 501 promotions, soit 4,36 % de toutes les promotions à des postes à temps plein. Le nombre de recrutements visant des postes à temps plein effectués dans ce groupe était légèrement supérieur aux 4,3 % enregistrés pour la première année de rapport.

La part de recrutements des membres des minorités visibles s'est aussi accru légèrement dans la plupart des catégories professionnelles, particulièrement dans Superviseurs, Professionnels et Employés de bureau. Toutefois, les membres des minorités visibles ont fait l'objet de moins de 3 % des recrutements à des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs et Semi-professionnels et techniciens.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES AUTRES BRANCHES D'ACTIVITÉ EN 1987 ET 1988



Autres branches d'activité

Les employeurs des autres secteurs ont dénombré 1 389 membres des minorités visibles dans leur effectif, dont un tiers étaient des femmes. La représentation des minorités visibles était de 3,14 %. Il s'agit d'une augmentation de 0,56 % par rapport à la première année de rapport. La représentation du groupe variait selon les sous-secteurs, atteignant un pourcentage élevé (5,66 %) dans la recherche et la production nucléaires et un taux relativement bas (1,15 %) dans les industries des silos à grain. La représentation des minorités visibles s'est accrue dans chacun des sous-secteurs, la plus importante augmentation ayant été notée dans le secteur des mines de métaux (0,56 %).

Profil d'emploi

Dans les autres branches d'activité, le profil d'emploi à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que tant les hommes que les femmes de ce groupe étaient davantage concentrés dans la catégorie des professionnels que l'ensemble des salariés de ces secteurs. En effet, plus d'un tiers (34,09 %) des hommes et 10,76 % des femmes membres des minorités visibles détenaient un emploi de professionnel. Cette forte concentration se manifestait surtout dans le sous-secteur de la recherche et de la production nucléaires où deux tiers (65,47 %) des employés de ce groupe avaient un tel emploi.

Salaires

Le salaire moyen à temps plein des hommes membres de minorités visibles se chiffrait à 37 680 $. Ce montant était supérieur au salaire moyen à temps plein du total des hommes de ce secteur. Le salaire moyen à temps plein des femmes de ce groupe était de 27 139 $, soit 93,3 % du salaire à temps plein de l'ensemble des femmes.

Effet net des recrutements et des cessations d'emploi

Selon les rapports des employeurs, 230 membres des minorités visibles ont été recrutés et 115 ont fait l'objet d'une cessation d'emploi dans les autres branches d'activité en 1988. Ces activités se sont traduites par une augmentation nette de 115 employés membres des minorités visibles. La plupart des augmentations de l'effectif visaient des postes à temps plein et se sont produites dans les catégories Emplois du secteur des services, Semi-professionnels et techniciens et Professionnels.

Possibilités de changement

Les membres des minorités visibles ont profité d'une part plus importante des recrutements et des promotions visant des postes à temps plein que pendant la première année de rapport. En 1988, les membres des minorités visibles ont représenté 4,86 % des recrutements en vue de doter des postes à temps plein (202) et 2,94 % des promotions touchant des postes à temps plein (113), selon le rapport des employeurs.

188

Tableau 2
Membres des minorités visibles selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Temps plein	Total	16 342	6 307	6 697	1 291	30 637
	Hommes	4 466	4 748	4 002	883	14 099
	Femmes	11 876	1 561	2 695	409	16 541
	Femmes/Hommes	72,67 %	24,75 %	40,24 %	31,68 %	53,99 %
Temps partiel	Total	1 953	391	932	76	3 352
	Hommes	295	213	363	30	901
	Femmes	1 658	189	569	46	2 462
	Femmes/Hommes	84,90 %	48,34 %	61,05 %	60,53 %	73,45 %
Temporaire	Total	121	50	50	22	243
	Hommes	18	36	23	14	91
	Femmes	103	14	27	8	152
	Femmes/Hommes	85,12 %	28,00 %	54,00 %	36,36 %	62,55 %
Toutes les catégories	Total	18 416	6 748	7 679	1 389	34 232
	Hommes	4 779	4 997	4 388	927	15 091
	Femmes	13 637	1 764	3 291	463	19 155
	Femmes/Hommes	74,05 %	26,14 %	42,86 %	33,33 %	55,96 %

Tableau 3
Représentation des membres des minorités visibles selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Terre-Neuve	1,05 %	0,24 %	1,18 %	0,00 %	0,72 %
Nouvelle-Écosse	2,54 %	0,82 %	2,07 %	0,41 %	1,45 %
Nouveau-Brunswick	0,83 %	0,49 %	3,53 %	*	1,09 %
Île-du-Prince-Édouard	1,79 %	0,25 %	1,91 %	*	0,97 %
Québec	4,06 %	2,35 %	2,16 %	2,72 %	2,75 %
Ontario	15,37 %	4,14 %	5,58 %	3,83 %	8,35 %
Manitoba	3,42 %	2,95 %	3,06 %	3,26 %	3,11 %
Saskatchewan	1,42 %	0,45 %	2,23 %	1,57 %	1,37 %
Alberta	6,42 %	3,52 %	3,31 %	2,63 %	4,39 %
Colombie-Britannique	12,88 %	4,44 %	6,24 %	7,08 %	7,18 %
Yukon	*	0,61 %	1,71 %	*	1,36 %
Territoires du Nord-Ouest	2,11 %	2,92 %	1,92 %	4,27 %	2,81 %
Canada**	10,50 %	3,24 %	4,42 %	3,14 %	5,69 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport

** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Tableau 4
Répartition des membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres branches d'activité		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1,21 %	0,01 %	0,53 %	0,19 %	0,35 %	0,07 %	1,47 %	0,49 %	0,75 %	0,05 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	28,37 %	10,72 %	5,35 %	2,88 %	15,22 %	12,69 %	9,85 %	4,89 %	15,72 %	10,16 %
Professionnels	25,86 %	8,32 %	5,33 %	6,34 %	15,54 %	5,75 %	34,09 %	10,76 %	16,53 %	7,77 %
Semi-professionnels et techniciens	1,23 %	0,41 %	4,53 %	2,43 %	8,30 %	2,30 %	11,44 %	6,36 %	4,99 %	1,06 %
Surveillants	4,50 %	7,64 %	1,98 %	2,95 %	4,15 %	1,82 %	3,40 %	5,38 %	3,48 %	6,19 %
Contremaîtres	0,09 %	0,00 %	4,06 %	0,51 %	0,97 %	0,07 %	1,70 %	0,00 %	1,78 %	0,06 %
Employés de bureau	36,52 %	72,53 %	9,77 %	55,54 %	28,19 %	72,69 %	4,87 %	47,92 %	23,16 %	70,35 %
Employés du secteur de la vente	0,34 %	0,21 %	3,33 %	11,53 %	1,75 %	2,67 %	1,25 %	1,22 %	1,80 %	1,70 %
Employés du secteur des services	0,56 %	0,11 %	5,41 %	12,30 %	0,10 %	0,19 %	8,49 %	18,58 %	2,56 %	1,73 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,74 %	0,01 %	33,80 %	1,22 %	17,17 %	0,82 %	5,66 %	0,24 %	16,85 %	0,26 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,27 %	0,01 %	17,71 %	1,92 %	4,70 %	0,48 %	7,25 %	0,00 %	7,84 %	0,27 %
Autres travailleurs manuels	0,31 %	0,03 %	8,19 %	2,18 %	3,57 %	0,45 %	10,53 %	4,16 %	4,53 %	0,41 %
Nombre total de salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 5
Représentation des membres des minorités visibles selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres branches d'activité	Toutes les branches d'activité
Cadres supérieurs	3,81 %	1,69 %	1,40 %	2,09 %	2,30 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	6,89 %	2,81 %	3,75 %	2,12 %	5,01 %
Professionnels	13,07 %	9,45 %	11,08 %	8,91 %	11,66 %
Semi-professionnels et techniciens	6,49 %	2,25 %	2,71 %	3,58 %	2,84 %
Surveillants	11,97 %	3,11 %	4,72 %	3,19 %	7,58 %
Contremaîtres	6,25 %	2,05 %	2,91 %	0,84 %	2,00 %
Employés de bureau	11,42 %	5,17 %	4,56 %	4,06 %	7,91 %
Employés du secteur de la vente	8,04 %	3,61 %	3,91 %	2,61 %	3,78 %
Employés du secteur des services	9,29 %	3,61 %	5,04 %	8,85 %	4,48 %
Travailleurs qualifiés et artisans	11,58 %	4,99 %	3,33 %	1,36 %	4,17 %
Travailleurs manuels spécialisés	9,49 %	1,69 %	4,94 %	0,97 %	1,88 %
Autres travailleurs manuels	5,66 %	2,18 %	7,44 %	1,71 %	2,66 %
Nombre total de salariés	10,50 %	3,24 %	4,42 %	3,14 %	5,69 %

Tableau 6
Salaires moyens estimatifs des membres des minorités visibles selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Membres des minorités visibles		
		Temps plein	Temps partiel	Toutes les catégories
Banques	Total	26 629 $	12 005 $	24 939 $
	Hommes	33 959 $	11 775 $	32 492 $
	Femmes	23 878 $	12 046 $	22 297 $
	Femmes/Hommes	70.31 %	102.30 %	68.62 %
Transports	Total	31 596 $	11 123 $	30 289 $
	Hommes	33 619 $	12 218 $	32 627 $
	Femmes	25 515 $	9 844 $	23 745 $
	Femmes/Hommes	75.90 %	80.57 %	72.78 %
Communications	Total	32 948 $	18 609 $	31 175 $
	Hommes	36 074 $	17 562 $	34 493 $
	Femmes	28 305 $	19 277 $	26 749 $
	Femmes/Hommes	78.46 %	109.77 %	77.55 %
Autres branches d'activité	Total	35 455 $	10 279 $	33 835 $
	Hommes	40 111 $	10 416 $	38 876 $
	Femmes	25 329 $	10 190 $	23 666 $
	Femmes/Hommes	63.15 %	97.83 %	60.88 %
Toutes les branches d'activité	Total	29 400 $	13 704 $	27 747 $
	Hommes	34 837 $	14 195 $	33 516 $
	Femmes	24 789 $	13 521 $	23 227 $
	Femmes/Hommes	71.16 %	95.25 %	69.30 %

Tableau 7
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les membres des minorités visibles selon la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessations de fonctions	Effet net
Banques	Total	2 652	1 768	884	830	507	323	3 491	2 317	1 174
	Hommes	960	537	423	186	97	89	1 153	645	508
	Femmes	1 692	1 231	461	644	410	234	2 338	1 672	666
Transports	Total	1 465	709	756	348	178	170	1 854	906	948
	Hommes	917	514	403	199	98	101	1 143	623	520
	Femmes	548	195	353	149	80	69	711	283	428
Communications	Total	620	468	152	818	601	217	1 477	1 094	383
	Hommes	344	287	57	590	475	115	954	770	184
	Femmes	276	181	95	228	126	102	523	324	199
Autres branches d'activité	Total	202	92	110	20	18	2	230	115	115
	Hommes	113	59	54	10	7	3	129	70	59
	Femmes	89	33	56	10	11	(1)	101	45	56
Toutes les branches d'activité	Total	4 939	3 037	1 902	2 016	1 304	712	7 052	4 432	2 620
	Hommes	2 334	1 397	937	985	677	308	3 379	2 108	1 271
	Femmes	2 605	1 640	965	1 031	627	404	3 673	2 324	1 349

Tableau 8

Recrutements et promotions des membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques				Transports				Communications			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	4	7	6,45 %	2,93 %	4	4	3,28 %	2,22 %	2	0	2,41 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	327	801	14,08 %	6,75 %	25	50	3,06 %	2,92 %	32	83	3,45 %	4,02 %
Professionnels	311	611	18,02 %	13,01 %	82	29	10,42 %	7,02 %	68	60	11,30 %	12,47 %
Semi-professionnels et techniciens	15	20	9,04 %	4,59 %	44	35	2,63 %	2,66 %	51	25	2,84 %	2,62 %
Surveillants	51	353	17,77 %	12,12 %	17	30	4,56 %	4,44 %	6	29	4,03 %	3,22 %
Contremaîtres	0	1	S/O	16,67 %	10	29	3,01 %	2,18 %	1	2	3,57 %	1,31 %
Employés de bureau	1 928	2 131	17,88 %	13,25 %	435	123	6,50 %	4,27 %	262	234	7,85 %	4,49 %
Employés du secteur de la vente	6	10	9,23 %	8,85 %	72	10	4,96 %	3,30 %	43	11	4,62 %	2,72 %
Employés du secteur des services	6	2	8,70 %	9,52 %	132	10	4,53 %	4,69 %	1	0	2,78 %	0,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	2	3	11,11 %	11,54 %	264	57	9,01 %	3,62 %	47	38	4,57 %	4,62 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	1	0,00 %	11,11 %	255	26	2,63 %	1,64 %	39	11	7,32 %	4,06 %
Autres travailleurs manuels	2	0	5,88 %	0,00 %	125	17	2,36 %	1,77 %	68	8	9,23 %	6,84 %
Nombre total de salariés	2 652	3 940	17,07 %	10,82 %	1 465	420	4,43 %	3,20 %	620	501	6,09 %	4,36 %

Catégorie professionnelle	Autres branches d'activité				Toutes les branches d'activité			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	1	0,00 %	1,67 %	10	12	3,30 %	2,02 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	9	17	4,76 %	2,62 %	393	951	9,24 %	5,84 %
Professionnels	38	34	7,41 %	6,19 %	499	734	13,75 %	11,95 %
Semi-professionnels et techniciens	21	11	6,31 %	3,01 %	131	91	3,30 %	2,96 %
Surveillants	1	11	2,70 %	6,40 %	75	423	8,87 %	9,08 %
Contremaîtres	0	2	0,00 %	1,05 %	11	34	2,89 %	2,02 %
Employés de bureau	49	21	6,61 %	3,06 %	2 674	2 509	12,41 %	10,09 %
Employés du secteur de la vente	3	2	3,37 %	3,51 %	124	33	4,89 %	3,76 %
Employés du secteur des services	59	0	13,69 %	0,00 %	198	12	5,74 %	4,43 %
Travailleurs qualifiés et artisans	3	2	1,48 %	1,10 %	316	100	7,56 %	3,84 %
Travailleurs manuels spécialisés	7	7	1,82 %	1,43 %	301	45	2,84 %	1,91 %
Autres travailleurs manuels	12	5	1,02 %	1,21 %	207	30	2,86 %	2,00 %
Nombre total de salariés	202	113	4,86 %	2,94 %	4 939	4 974	7,85 %	7,66 %

4

ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

« L'employeur . . .
(b) . . . [instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation
(i) au sein de la population active,
(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique. . . .»

— Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 4

Sommaire

Le présent chapitre explique la méthode suivie pour évaluer les résultats obtenus par les employeurs dans l'application des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les comparaisons entre les employeurs ont été établies par secteur, étant donné que généralement, la mise en œuvre de l'équité dans une activité donnée entraîne des difficultés qui lui sont particulières. Les employeurs sont classés en trois catégories selon les résultats qu'ils ont obtenu à l'égard de cinq indicateurs d'équité. Le classement indique quels employeurs ont obtenu des résultats supérieurs ou inférieurs à la moyenne de leur secteur. Il est toutefois clair que cette évaluation n'indique pas les progrès réalisés par les employeurs en chiffres absolus.

Au cours des prochaines années, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi espère être en mesure d'apprécier le degré de difficulté que présente la réalisation de l'équité, et de mesurer la portée et le rythme des changements se produisant dans les entreprises.

L'appréciation des progrès continuera de se faire essentiellement en fonction de deux éléments : quelles possibilités de changement s'offrent aux employeurs et dans quelle mesure les employeurs saisissent ces possibilités pour rendre leur effectif représentatif.

Contexte

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus de mettre en œuvre des programmes d'équité visant à assurer au sein de leur organisme une représentation des groupes désignés qui est au moins proportionnelle à la représentation de ces groupes dans la collectivité.

Comme on l'a mentionné au chapitre intitulé « Réalisation de l'équité en matière d'emploi », chaque employeur analyse la composition de son effectif et la compare à la disponibilité, dans la population active, des membres des groupes désignés, à partir de quoi il pourra se fixer des objectifs et un calendrier de mise en œuvre de l'équité. Par ailleurs, les

employeurs passent en revue leurs systèmes et pratiques d'emploi afin de déterminer la proportion de membres des groupes désignés parmi les salariés recrutés, ayant reçu une promotion ou ayant cessé leurs fonctions. Les données ainsi obtenues, qui figurent dans les rapports sur l'équité en matière d'emploi, renseignent sur deux aspects de l'équité : le profil existant des groupes désignés au sein de l'effectif et l'ampleur des changements intervenus dans la représentation en raison du recrutement, des promotions et des cessations de fonctions.

Les éléments suivants sont examinés pour l'évaluation des résultats obtenus par l'employeur en matière d'équité :

- le profil existant des groupes désignés, c'est-à-dire leur représentation au sein de l'entreprise, par comparaison avec leur représentation dans l'ensemble de la population active;
- les possibilités de changement s'offrant à l'employeur et le nombre de ces possibilités auxquelles ont accès les membres des groupes désignés (c'est-à-dire, le taux de croissance possible et le pourcentage de membres des groupes désignés parmi les salariés nouvellement recrutés et ceux qui ont été promus) ainsi que l'incidence nette du recrutement et des cessations de fonctions de membres des groupes désignés.
- un troisième élément, soit le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier, ne peut être apprécié si l'on ne dispose pas de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les différentes professions représentées dans son effectif, et si l'on ne comprend pas les difficultés qui se rattachent au processus d'accueillir des membres des divers groupes désignés. Etant donné que les rapports sur l'équité en matière d'emploi fournissent essentiellement des données objectives quantifiables, l'évaluation des résultats se fonde uniquement sur des indicateurs quantitatifs traduisant le degré de représentation et le degré de changement.

Méthode

Fait important pour l'évaluation des résultats de l'employeur, la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi pose des problèmes différents dans chaque branche d'activité, en raison de la nature même des activités. C'est pourquoi les résultats de chaque employeur sont évalués par comparaison avec ceux des autres employeurs du même secteur.

Les indicateurs de classement sont établis à partir des données figurant dans les rapports des employeurs. Les données utilisées pour la comparaison avec le taux de représentation des groupes dans la population active sont fondées sur des chiffres rassemblés par la Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada (voir la note 1 des « Précisions techniques sur le classement », à la fin du présent chapitre).

On a recours à cinq indicateurs pour classer les employeurs (pour une description plus détaillée de ceux-ci, voir les « Précisions techniques sur le classement », à la fin de ce chapitre) :

1. La représentation du groupe désigné, par comparaison avec les données sur la représentation de ce groupe dans la population active, pondérées selon la province.
2. La représentation du groupe désigné dans les catégories professionnelles autres que celle des employés de bureau. (Ce calcul n'est utilisé que pour les femmes et les membres des minorités visibles, seuls groupes pour lesquels les chiffres sont assez importants.)
3. Le rapport entre la proportion d'hommes blancs non handicapés gagnant moins de 25 000 $ et la proportion correspondante de membres du groupe désigné.
4. Le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné.
5. Le nombre de promotions obtenues par des membres du groupe désigné, proportionnellement aux taux de représentation du groupe.

Bien que les cinq indicateurs soient tous importants et reflètent différents aspects des résultats obtenus par l'employeur, le premier, qui compare le taux de représentation du groupe désigné au sein de l'entreprise avec les données sur la représentation de ce groupe dans la population active, a davantage de poids dans le processus de classement. Selon l'évaluation de ses résultats, chaque employeur est classé dans l'une des trois catégories distinctes pour chaque secteur.

La première, la catégorie A, se compose des employeurs qui font état dans leur effectif d'un taux de représentation des membres d'un groupe désigné donné proche du taux de représentation de ce groupe dans la population active, et dont les résultats à l'égard des autres indicateurs sont supérieurs aux résultats moyens des employeurs du secteur.

La représentation du groupe désigné au sein de l'effectif des employeurs de la deuxième catégorie, la catégorie B, est notablement inférieure aux taux de représentation du groupe dans la population active et, selon les autres indicateurs, les résultats de ces employeurs correspondent à la moyenne de leur secteur.

Les employeurs de la troisième catégorie, la catégorie C, sont ceux dont l'effectif ne comprend aucun membre du groupe désigné, ou un nombre très inférieur aux taux de représentation du groupe dans la population active, et dont les résultats à l'égard des autres indicateurs sont inférieurs à la moyenne des employeurs du même secteur.

En réalité, les catégories sont moins homogènes que ne le feraient croire les descriptions simplifiées données ci-dessus. C'est en fonction de la combinaison des cinq indicateurs que l'on détermine la catégorie d'un employeur. Chaque catégorie comprend donc des employeurs dont les résultats sont très dissemblables à l'égard des différents indicateurs.

Étant donné que l'on accorde davantage de poids au premier indicateur, plus la représentation du groupe désigné est forte au sein de l'effectif, plus l'employeur a de chances d'être classé dans la catégorie A. Il ne le sera pas si, selon les données pondérées utilisées dans le premier indicateur, le taux de représentation des autochtones et des personnes handicapées dans son personnel est inférieur à la moitié du taux de participation de ces groupes dans la population active. Inversement, une entreprise n'est pas classée dans la catégorie C si elle fait état d'une représentation égale ou supérieure à 90 % de cette représentation pondérée.

Différents critères s'appliquent aux membres des deux autres groupes désignés, soit les femmes et les membres des minorités visibles. Le deuxième indicateur, qui correspond au taux de représentation du groupe considéré dans les catégories professionnelles autres que celle des employés de bureau, a été retenu en raison de la plus forte représentation des deux groupes susmentionnés au sein du personnel de la plupart des entreprises. En permettant de vérifier la concentration professionnelle des membres du groupe désigné considéré, il ajoute de la souplesse au premier indicateur.

Classement

Le classement des employeurs en trois catégories tel qu'il figure ci-dessous, a été effectué pour chaque secteur et pour chaque groupe désigné. Veuillez noter que la liste des employeurs de chaque catégorie est donnée par ordre alphabétique.

Évaluation des employeurs dans le *secteur bancaire* pour chaque groupe désignés

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	C	C	C	A
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	A	C	C	B
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	B	C	A	C
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	A	C	C	B
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	B	C	C	A
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	A	C	C	A
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	B	C	C	A
BANQUE DE MONTREAL	A	C	C	C
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	B	C	C	C
BANQUE DU CANADA	A	C	C	B
BANQUE HONGKONG DU CANADA	B	C	C	B
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	B	C	C	C
BANQUE LLOYDS DU CANADA	B	C	C	C
BANQUE MORGAN DU CANADA	B	C	C	B
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	A	C	C	C
BANQUE NATIONALE DU CANADA	B	C	C	C
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	B	C	B	B
BANQUE ROYALE DU CANADA	B	C	C	C
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	B	C	C	A
BANQUE TORONTO-DOMINION	B	C	C	B
CITIBANQUE CANADA	B	C	B	B
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	C	C	B	C
SOCIETE GENERALE (CANADA)	B	C	C	B
UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	B	C	C	B

Évaluation des employeurs dans le *secteur des transports* pour chaque groupe désignés

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
161686 CANADA LIMITED	C	B	B	C
A.J. BUS LINES LTD.	A	B	C	C
A.W. FOSTER & SONS LTD.	C	A	C	C
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	C	A	A	C
ACL CANADA INC.	B	C	C	A
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	C	A	B	C
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS, LTEE.	C	C	C	C
AEROSERVICES J.T. INC.	B	C	C	C
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	A	C	C	A
AIR ALLIANCE INC.	A	C	C	C
AIR ATLANTIC LTD.	A	C	C	C
AIR CANADA	B	B	C	C
AIR FRANCE	A	C	C	B
AIR INUIT (1985) LTD.	A	A	C	B
AIR NOVA INC.	A	C	C	B
AIR ONTARIO INC.	B	A	B	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	A	C	C	C
AIRBC LIMITED	A	B	C	C
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	C	A	B	C
AMERICAN AIRLINES INC.	A	B	C	B
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	B	C	C	C
AMR GROUND HANDLING SERVICES	A	C	B	A
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	B	C	C	A
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	C	B	C	C
ASSOCIATION D'EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	C	B	C	C
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	C	C	C	C
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	B	C	C	A
ATLANTIC TOWING LTD.	C	C	C	B
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	C	C	C	C
AUTO HAULAWAY INC.	C	C	C	C
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	B	A	C	C
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	B	C	C	C
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	B	C	C	C
BLINDES LOOMIS LTEE.	C	C	C	C
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	C	C	A	C
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	B	C	C	B
BRITISH AIRWAYS PLC	B	C	C	B

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	A	C	C	A
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	C	C	C	C
BYERS TRANSPORT LIMITED	C	C	A	B
CABANO EXPEDITEX	C	*	*	*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	B	A	C	C
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	C	C	C	C
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	C	B	C	C
CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.	C	C	C	B
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	C	C	C	C
CANADA STEVEDORING COMPANY LIMITED	C	C	C	A
CANADA TRANSPORT LIMITED	C	C	B	C
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	C	A	C	C
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	C	C	C	C
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	C	B	C	C
CANADIAN PACIFIC EXPRESS AND TRANSPORT LTD.	C	C	B	C
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	A	C	C	A
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	B	C	B	C
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	A	B	B	A
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	B	C	C	A
CHEMIN DE FER QNS&L	C	A	C	C
CITE EXPRESS	B	C	C	A
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	C	C	C	B
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	C	A	A	B
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	C	B	B	B
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE.	C	B	C	C
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC.	C	C	C	C
CONAIR AVIATION LTD.	B	B	C	C
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	A	A	B	B
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LIMITED	C	B	B	B
CSX TRANSPORTATION INC.	C	C	C	C
DAY & ROSS INC.	B	C	C	C
DELTA AIR LINES INC.	C	C	C	C

*Un astérisque indique qu'il a été impossible d'évaluer un employeur pour un groupe désigné en raison d'erreurs contenues dans les données soumises.

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
EMERY AIR FREIGHT	A	B	C	A
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	C	C	A	C
ENERCHEM TRANSPORT INC.	C	A	C	B
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE.	C	B	C	C
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	C	A	C	A
ERB TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
EXECAIRE INC.	C	C	C	C
FEDNAV LIMITEE	B	C	C	A
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	B	C	C	B
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	A	C	C	C
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE.	C	C	C	C
G.M. ARMOUR & SON LTD	C	C	C	C
GRAY COACH LINES LIMITED	C	C	C	C
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA), A DIVISION OF GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	B	C	C	C
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	B	C	C	A
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	C	C	C	C
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	C	C	B	C
GROUPE CSL INC.	C	A	C	A
H & R TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
H.M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	C	C	C	C
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	C	C	C	C
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	C	C	C	C
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	C	C	C	B
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	B	C	C	C
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	B	C	C	C
IMPERIAL ROADWAYS LTEE.	C	B	C	C
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	A	A	C	C
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	C	B	C	C
KENT LINE LIMITED	C	C	C	B
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	C	A	C	C
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	A	C	C	A
LAIDLAW CARRIERS INC.	C	C	B	C
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	C	A	C	C
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	B	C	C	B

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	B	C	C	B
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	B	C	C	C
LIQUID CARGO LINES LIMITED	C	C	C	B
LOGISTEC CORPORATION	C	C	C	C
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	A	C	C	A
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	B	C	C	C
MARINE ATLANTIC S.C.C.	C	C	B	C
MARIS TRANSPORT LIMITED	C	A	C	C
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	C	C	C	C
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	C	C	C	C
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	C	A	A	C
MESSAGERIES GLOBAL INC.	B	C	C	C
MIDLAND NEWFOUNDLAND LIMITED	C	C	B	C
MISENER HOLDINGS LIMITED	C	A	C	B
MONTREAL SHIPPING INC.	A	C	C	C
MULLEN TRUCKING LTD.	B	A	C	C
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	C	A	C	C
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	C	C	C	B
NESEL FAST FREIGHT INC.	C	C	C	C
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	A	C	C	C
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	C	C	C	C
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	B	C	C	B
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	C	B	C	C
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	B	C	C	C
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	C	C	A	A
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	C	C	C	B
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	C	C	C	B
ONTARIO EXPRESS LTD.	B	A	C	A
OOCL (CANADA) INC.	A	C	C	A
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	A	C	C	C
PAUL'S HAULING LTD.	C	A	C	B
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	A	A	A	C
PENNER INTERNATIONAL INC.	C	C	C	C
PIPELINES TRANS-NORD INC.	C	C	B	C
POLE STAR TRANSPORT INC.	C	B	C	C
PORTER TRUCKING LTD.	C	C	C	C
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	C	B	C	C
QUEBECAIR-AIR QUEBEC INC.	A	C	C	C
R AND D MID-ISLE STEVEDORING LTD.	C	C	C	C
REIMER EXPRESS LTEE.	C	C	C	C
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	C	C	C	C

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
RICHARDS TRANSPORT LTD.	C	C	C	A
RIVTOW STRAITS LIMITED	C	A	A	A
SCARBORO MOVERS LIMITED	C	B	B	A
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	C	C	C	C
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	C	B	B	C
SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE.	B	C	C	A
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INCORPOREE	B	C	C	C
SLACK TRANSPORT LIMITED	B	C	C	C
SMT (EASTERN) LIMITED	C	A	A	C
SOCANAV INC.	C	B	C	B
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	C	C	C	C
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	C	C	B	C
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	C	C	B	B
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	B	C	C	A
SOUNDAIR CORPORATION	B	C	C	C
TAGGART SERVICES LIMITED	C	C	C	C
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	C	C	C	C
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	C	C	C	C
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	C	B	C	C
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	C	C	C	C
TIME AIR INC.	B	C	C	C
TIPPET RICHARDSON LIMITED	C	A	B	B
TNT CANADA INC.	C	C	C	C
TORONTO AIRWAYS LIMITED	B	B	C	B
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	C	C	B	A
TORONTO HELICOPTERS LIMITED	C	B	C	C
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	C	B	A	B
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	C	C	B	A
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	C	C	C	A
TRANSPORT DESGAGNES INC.	B	C	C	B
TRANSPORT G.T.L. INC.	C	C	C	C
TRANSPORT GUILBAULT INC.	C	C	C	C
TRANSPORT KLEYSEN LTEE.	C	C	C	A
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	C	C	A	C
TRANSPORT MIDLAND LTEE	B	B	B	C
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE.	C	C	C	C
TRANSPORT THIBODEAU INC.	C	C	C	C
TRANSPORTS KINGSWAY LTEE.	C	C	C	C
TRANSPORTS PROVOST INC.	C	A	B	C
TRANSX LTD.	C	C	C	C
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	C	C	C	C
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	B	C	C	B

202

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
ULS CORPORATION INC.	C	C	C	C
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	C	C	C	C
VIA RAIL CANADA INC.	B	B	B	A
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	C	C	C	C
VOYAGEUR INC.	C	C	C	C
W.J. MOWAT LIMITED	C	C	C	A
WARDAIR INTERNATIONAL LTD.	A	C	C	A
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	C	C	C	C
WESTCOAST ENERGY INC.	C	C	A	C
WESTERN CARTAGE AND STORAGE (1962) LTD.	C	C	C	C
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	C	C	C	C
WESTSHORE TERMINALS LTD.	C	C	C	C
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	C	A	C	C
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	C	C	C	C
WORLDWAYS CANADA LTD.	B	C	C	A
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	C	C	C	C
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	C	C	C	C

Évaluation des employeurs dans le *secteur des communications* pour chaque groupe désignés

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
ALLARCOM LIMITED	C	C	C	C
ARMADALE COMMUNICATIONS LTD.	B	C	C	C
BELL CANADA	B	C	C	B
BELL CELLULAIRE INC.	B	C	C	B
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	C	C	C	B
CABLECASTING LIMITED	B	C	C	A
CABLENET LIMITED	A	C	A	C
CALGARY TELEVISION LIMITED	C	C	C	B
CANTEL INC.	A	C	C	A
CANWEST BROADCASTING LTD.	B	C	C	C
CAP COMMUNICATIONS, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	C	C	C	C
CFCF INC.	B	C	C	C
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	A	C
CFCN LTD.	C	C	C	C
CFPL BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
CFQC BROADCASTING	C	C	C	C

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
CFTO TV LIMITED	A	C	C	A
CHEK-TV LIMITED	C	C	C	C
CHUM LIMITED	B	C	C	C
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	C	C	C	C
CKNX BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
CKO INCORPORATED	A	C	C	C
CNCP TELECOMMUNICATIONS	C	B	C	A
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	A	C	C	A
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	B	C	C	C
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	B	C	C	B
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	B	C	C	C
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE.	C	A	C	A
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LTD.	A	C	C	C
FUNDY CABLE LTEE.	B	C	A	A
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	C	B
INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE.	A	C	C	C
KAWARTHA BROADCASTING COMPANY LIMITED	C	C	C	C
KEY RADIO LIMITED	A	C	C	C
MACLEAN HUNTER CABLE TV, A DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	B	C	B	B
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	B	C	C	C
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATIONS CORPORATION	A	C	C	C
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	B	C	C	C
MONARCH BROADCASTING LTD.	B	C	C	C
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	C	C	C	A
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	B	C	B	C
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	C	C	C	C
NATIONAL PAGETTE LTD.	A	C	C	A
NIAGARA TELEVISION LIMITED	C	C	C	C
NOROUESTEL INC.	C	C	C	C
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	B	B	B	C
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	C	C	B	B
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	B	A	C	C
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	C	A	C	C
QCTV LTD.	A	C	B	C
RADIO 1540 LIMITED	A	C	C	A

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
RADIO FUTURA LTEE.	A	B	A	C
RADIO NORD INC.	C	C	C	C
RADIOMUTUEL INC.	C	C	C	C
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	A	C	B	C
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	A	C	C	B
RESEAU PATHONIC INC.	C	C	C	C
ROGERS BROADCASTING LIMITED	C	C	C	C
ROGERS CABLE TV LIMITED	A	C	C	A
SASKATOON TELECABLE LTD.	B	A	C	B
SASKWEST TELEVISION INC.	B	C	C	C
SELKIRK BROACASTING LIMITED	A	C	C	B
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	B	C	C	C
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	B	A	A	C
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	C	C	C	C
SHAW RADIO LTD.	B	C	C	C
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	C	C	C	C
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	C	C	C	C
SOCIETE RADIO-CANADA	C	C	C	C
SPORTS NETWORK	B	C	B	B
STANDARD RADIO INC.	A	C	C	C
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	B	C	C	C
TELE-METROPOLE INC.	C	C	C	C
TELECOMMUNICATIONS TERRA NOVA INC.	C	C	C	C
TELEGLOBE CANADA INC.	C	C	C	B
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	C	C	C	C
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	B	A	C	C
TELESAT CANADA	C	C	C	A
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE.	B	C	B	A
TRANSPORTS MAYNE NICKLESS INC.	B	B	B	C
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	A	C	A	A
UNITED PARCEL SERVICES DU CANADA LTEE.	C	C	C	A
VIDEOTRON LTEE.	C	C	A	C
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	C	C	C	C
WESTERN APPROACHES LIMITED	C	C	A	B
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	B	A	C	B
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	B	B	C	C
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	B	C	C	B

Évaluation des employeurs dans la *branche d'activité Autres* pour chaque groupe désignés

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
ALBERTA WHEAT POOL	C	C	C	C
AMOK LTEE.	C	A	C	A
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	B	C	C	B
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPMENT	B	C	C	A
BRINKS CANADA LIMITEE	C	C	C	C
BUCKERFIELD'S LIMITED	C	C	A	C
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	C	A	C	A
CARGILL LIMITEE	C	C	C	C
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	A	C	C	B
CENTRE NATIONAL DES ARTS	A	C	B	C
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	B	B	B	A
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	B	B	C	C
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	C	C	C	C
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	C	B	C	C
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	A	C	C	C
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	B	C	B	C
CSP FOODS LTD.	C	C	C	C
DENISON MINES LIMITED	C	C	C	C
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	B	C	C	C
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	C	B	C	B
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	A	B	C	A
FEED-RITE LTD.	B	B	C	A
HARBOURFRONT CORPORATION	B	C	C	B
KEY LAKE MINING CORPORATION	C	A	C	A
MANITOBA POOL ELEVATORS	C	C	B	C
MASTERFEEDS (A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LTD.)	C	C	C	C
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	C	C	C	C
MLM FLOUR PRODUCTS MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LIMITED	C	C	C	A
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	C	A	A	A
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	C	C	C	C
NORDION INTERNATIONAL INC.	B	C	B	A
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	B	B	A	C
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	C	C	C	C

	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	A	C	C	C
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	C	C	B	C
PRESSE CANADIENNE	A	C	C	A
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	C	A	C	C
RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	C	C	C	B
REUTERS CANADA LTD.	C	C	C	A
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	C	C	C	C
RIO ALGOM LIMITED	C	A	C	C
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	C	C	B	C
ROWAN COMPANIES INC.	C	C	C	B
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	C	C	B	C
SECURITE METROPOL LTEE.	A	A	B	A
SEDPEX INC.	C	C	C	C
SERVICE DE SECURITE AEROPORT METROPOL	A	A	C	A
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	A	B	C	B
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	B	C	C	A
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	C	C	A	C
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	B	C	C	C
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	B	C	C	C
THERATRONICS INTERNATIONAL LIMITEE	C	C	A	C
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	B	B	C	C
VERREAULT NAVIGATION INC.	B	C	A	C

Les employeurs suivants sont exclus de l'évaluation qui est présentée ici.
Le lecteur trouvera les raisons de ces exclusions dans l'Annexe C du présent document.

DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE.
EASTERN AIR LINES INC.
KABE INTERNATIONAL TRANSPORT LTD.
PUROLATOR COURRIER LIMITEE

Précisions techniques sur le classement

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité :

1) Représentation du groupe dans l'effectif comparée à sa représentation dans la population active

Étant donné que la représentation d'un groupe désigné peut varier sensiblement d'une région à l'autre, les données du recensement utilisées comme point de comparaison sont pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif de chaque employeur. La donnée de référence que constitue la représentation du groupe dans la population active pondérée selon la région est le facteur clé du classement des employeurs. Elle est calculée en multipliant la proportion de l'effectif de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de cette province. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés.[1]

Donnons un exemple de l'application de cette formule : l'entreprise A a 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1,1 %, et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16,6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

Pourcentage des employés de l'entreprise par province		Représentation provinciale des autochtones		
0,6	X	1,1	=	0,66
0,4	X	16,6	=	+6,64
Représentation pondérée dans la population active			=	7,3 %

Une cote (A à D) est attribuée à un employeur selon la manière dont la représentation d'un groupe désigné dans son effectif se situe par rapport à cette donnée sur la représentation du même groupe dans la population active. L'employeur reçoit la cote A si la représentation du groupe dans son effectif est égale à au moins 90 % du chiffre de référence, la cote B si cette proportion est comprise entre 70 % et 90 %, la cote C si elle est comprise entre 50 % et 70 %, et la cote D si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

2) Représentation du groupe dans les catégories professionnelles autres que les emplois de bureau (femmes et membres des minorités visibles seulement)

Cet indicateur est utile pour mesurer le degré de concentration professionnelle des membres d'un groupe désigné dans une entreprise. Il indique en outre très bien la qualité des emplois occupés par les membres d'un groupe désigné, car il reflète la

---

[1] Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$RPP_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RP_{gi})$$

dans laquelle

RPP_g = représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active

P_i = proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i

RP_{gi} = représentation du groupe g dans la population active de la province i

n = nombre de provinces et de territoires

Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 2 et 12 du rapport Equité en matière d'emploi — Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés — Recensement du Canada de 1986, préparé par les Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada.

représentation du groupe dans des professions mieux rémunérées, comportant plus de responsabilités et offrant de plus grandes chances d'avancement.

La représentation est calculée en divisant le nombre de membres du groupe par le nombre total d'employés de l'entreprise, après avoir soustrait de chacun de ces nombres les employés de bureau. Toutefois, ce calcul ne sert pas quand il s'agit de personnes handicapées ou d'autochtones en raison de leur nombre relativement faible dans la plupart des entreprises.

3) Rapport entre la proportion d'hommes blancs non handicapés gagnant moins de 25 000 $ et la proportion correspondante de membres du groupe désigné

Cet indicateur met en rapport la proportion d'hommes blancs non handicapés dont le salaire est inférieur à 25 000 $ et la proportion des membres du groupe désigné dans la même situation salariale. Il s'exprime par un chiffre décimal qui représente la proportion d'hommes blancs non handicapés gagnant moins de 25 000 $ pour chaque fraction de 1 % du groupe. Le chiffre 1 indique l'égalité (1:1), tandis qu'un chiffre inférieur à 1 signifie que la proportion des hommes blancs non handicapés gagnant moins de 25 000 $ est inférieure à la proportion des membres du groupe désigné dans la même situation.
Par exemple, le chiffre 0,5 équivaut à un rapport de 0,5:1, c'est-à-dire, proportionnellement, les hommes blancs non handicapés gagnant moins de 25 000 $ sont moitié moins nombreux que les membres du groupe désigné.

4) Taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné

Cet indicateur reflète l'augmentation réelle (ou la diminution) de la représentation d'un groupe désigné au cours de l'année. Le résultat net du recrutement et de la cessation de fonctions de membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est calculée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année.

Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, et dans quelle proportion.

Cet indicateur du progrès net ne renseigne pas sur l'augmentation ou la diminution nette du nombre de membres du groupe désigné dans le personnel de l'entreprise, mais il établit le rapport entre le nombre de membres du groupe désigné et le nombre total d'employés dans l'entreprise.

5) Proportion des promotions comparée à la représentation

Ce dernier indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe. Le résultat de cette soustraction est divisé par la représentation du groupe dans l'entreprise. Le nombre obtenu indique si les membres de groupes désignés déjà employés par l'entreprise reçoivent une proportion équitable des promotions.

La représentation du groupe constituant le facteur clé du précédent indicateur, le chiffre exprimant la proportion de promotions dont ont bénéficié les membres du groupe, qui lui est étroitement lié, n'a pas été directement comparé au nombre total des promotions dans l'entreprise.

VERS 1991

« 13. (1) Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de trois ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par la Chambre à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. »

— Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 13

Le deuxième rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi fait état de la représentation des groupes désignés dans l'effectif des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et il évalue les changements survenus depuis le rapport de l'année précédente. D'année en année, il sera possible de cerner toujours mieux les progrès accomplis dans le domaine de l'équité. Les données recueillies sur le rendement des employeurs constitueront un élément essentiel du futur examen de la Loi. En effet, l'article 13 de la Loi spécifie qu'un comité parlementaire procédera à un examen des dispositions et de l'application de la Loi cinq ans après son entrée en vigueur (c'est-à-dire en 1991) et tous les trois ans par la suite.

L'examen de 1991, que l'on prépare déjà, permettra de mesurer l'étendue des progrès accomplis en vertu de la Loi et de juger son efficacité. En prévision de l'examen, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi produira un document de travail touchant aux questions relatives à la Loi, à l'intention du public et des personnes que la question intéresse particulièrement. Le document servira de base aux discussions qui seront menées entre le gouvernement et les groupes visés au sujet de l'impact de la Loi et des améliorations qui pourraient y être apportées.

Les échanges de vues auront lieu au cours de rencontres tenues aux niveaux national et provincial. Les parties intéressées peuvent faire part de leur désir de participer à ces consultations en communiquant avec la Direction générale de l'équité en matière d'emploi, ou avec un des services consultatifs régionaux sur l'équité en matière d'emploi de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

ANNEXE A : NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1989, les employeurs et les sociétés d'État régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur deuxième rapport annuel en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 374 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. Toutefois, en raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 372 (ou 99 %) des rapports soumis par les employeurs ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1988, 601 626 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

NOTIONS CLÉS

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1 identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude

Formulaire 2 membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial

Formulaire 3 membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération

Formulaire 4 membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle

Formulaire 5 membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle

Formulaire 6 membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie « A » pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie « B » pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie « C » pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés, et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

---

[1] Pour obtenir des renseignements sur la manière de se procurer des exemplaires de la Loi et des documents connexes, y compris les formulaires 1 à 6, écrire à l'adresse suivante :

Centre de documentation
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Emploi et Immigration Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J9

[2] Les huit régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées sont les suivantes :
Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Régina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour plus de renseignements, consulter l'annexe 1, Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports, juillet 1986, et Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi, août 1986.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, une série de petites erreurs dans le rapport d'un employeur a donné lieu à un écart entre le nombre total d'employés indiqué sur le formulaire 2 et le formulaire 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles de l'année dernière.[3] Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis la dernière année de rapport, et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés.[4] En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celle de l'année dernière.[5]

Auto-identification volontaire

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils fassent rapport sur leurs employés comme étant membres des catégories « autochtones », « personnes handicapées » ou « membres des minorités visibles », seulement si ces employés se sont déclarés comme tels volontairement ou s'ils ont accepté qu'on les désigne comme tels. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés. Certains salariés peuvent ne pas souhaiter s'identifier comme membres d'un groupe désigné.

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans l'annexe III du règlement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.[6]

Branches d'activité (ou secteurs d'activité)

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon la Classification type des industries publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité inclus dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par « Autres » dans le présent rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs dissemblables.[7] Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

---

[3] Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés à la première série de rapports présentés par les employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour : membres des minorités visibles ».

4. Voir la section « Évolution de la représentation des groupes désignés » de la présente annexe.

5. Voir l'annexe C pour une liste complète des employeurs inclus dans le résumé.

6. Pour plus de renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports, juillet 1986, et le « Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi », août 1986.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la Classification type des industries utilisés par les employeurs.

Calcul des salaires

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. Toutefois, l'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus, posait un problème particulier. L'année dernière, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections basées sur la tendance de la répartition des salariés mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Cette année on a ajusté cette valeur à l'aide de l'indice canadien des prix.[8]

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'étendue des différences et des problèmes. Elles ne devraient pas être utilisées à titre de mesures précises du revenu des salariés couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 $ et gagnant plus de 40 000 $. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans effectuer d'autres calculs.

Évolution de la représentation des groupes désignés

L'évolution de la représentation des groupes désignés est analysée de deux façons dans ce rapport. La première consiste à comparer les données sur la représentation des groupes désignés contenues dans les rapports des employeurs de 1988 à celles de 1987. La seconde repose sur une évaluation de la croissance de l'emploi des membres des groupes désignés dérivée du formulaire 4 (recrutements) et du formulaire 6 (cessations de fonctions).

Les changements dans les taux de représentation des groupes désignés déclarés par les employeurs peuvent être influencés par plusieurs facteurs tels que le taux d'auto-identification des membres des groupes désignés, les changements dans la liste des employeurs assujettis à la Loi, et l'effet net des

---

[7] Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre « Autres branches d'activité » :
Mines de métaux
Mines de charbon
Industries du pétrole brut et du gaz naturel
Industries des services relatifs à l'extraction du pétrole brut et du gaz naturel
Industries de la viande et de la volaille
Industrie de la transformation du poisson
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industries des huiles végétales
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal
Industrie de la construction et de la réparation des navires
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industrie des silos à grain
Autres industries d'entreposage et d'emmagasinage
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Affaires étrangères et aide internationale
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales

[8] L'indice canadien des prix permet d'ajuster une valeur monétaire selon le taux d'inflation. Un dollar valait 1,04 fois plus en 1988 qu'il ne valait en 1987.

recrutements et des cessations de fonctions. La majeure partie de l'évaluation des changements dans le chapitre intitulé « Profils des groupes désignés » est basée sur les taux de représentation déclarés.

L'effet **indépendant** des recrutements et des cessations de fonctions est analysé dans la section « Effet net des recrutements et des cessations de fonctions » des profils des groupes désignés. Une évaluation y est faite du taux de croissance découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimatif pour l'effectif visé par la Loi, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions n'est qu'un des éléments contribuant aux changements dans les taux de représentation déclarés, il est possible que la représentation déclarée pour un groupe s'accroisse malgré un plus faible taux de croissance découlant des recrutements et des cessations de fonctions.

ANNEXE B

Tableau 1
Proportion des groupes désignés par rapport à la population totale selon la région géographique 1986

RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES	TOTAL		FEMMES		AUTOCHTONES (1)		MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		(LIMITÉES AU TRAVAIL) PERSONNES HANDICAPÉES (2)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CANADA	**25 022 005**	**100,0**	**12 653 550**	**50,6**	**711 725**	**2,8**	**1 577 710**	**6,3**	**1 255 160**	**7,3**
Terre-Neuve	564 005	100,0	281 570	49,9	9 560	1,7	3 415	0,6	28 665	7,7
Île-du-Prince-Édouard	125 090	100,0	62 820	50,2	1 285	1,0	1 295	1,0	6 085	7,5
Nouvelle-Écosse	864 150	100,0	437 350	50,6	14 225	1,6	24 390	2,8	55 830	9,6
Nouveau-Brunswick	701 855	100,0	354 385	50,5	9 375	1,3	7 265	1,0	43 985	9,4
Québec	6 454 490	100,0	3 285 025	50,9	80 945	1,3	224 775	3,5	294 050	6,5
Ontario	9 001 170	100,0	4 572 330	50,8	167 370	1,9	775 245	8,6	457 670	7,4
Manitoba	1 049 315	100,0	531 190	50,6	85 235	8,1	54 755	5,2	55 210	8,0
Saskatchewan	996 695	100,0	491 790	49,9	77 650	7,8	23 325	2,3	49 540	7,8
Alberta	2 340 265	100,0	1 159 865	49,6	103 930	4,4	166 670	7,1	110 580	6,9
Colombie-Britannique	2 849 585	100,0	1 435 360	50,4	126 625	4,4	294 885	10,3	151 375	7,8
Yukon	23 360	100,0	11 125	47,6	4 995	21,4	585	2,5	735	4,4
Territoires du Nord-Ouest	52 020	100,0	24 740	47,6	30 525	58,7	1 095	2,1	1 430	4,3
Halifax	293 060	100,0	149 545	51,0	3 920	1,3	15 030	5,1	S/O	
Montréal	2 887 855	100,0	1 489 030	51,6	22 700	0,8	204 740	7,1	S/O	
Toronto	3 399 680	100,0	1 734 710	51,0	32 955	1,0	586 495	17,3	S/O	
Winnipeg	617 790	100,0	317 925	51,5	28 320	4,6	49 530	8,0	S/O	
Régina	184 520	100,0	94 115	51,0	8 610	4,7	8 115	4,4	S/O	
Calgary	665 845	100,0	332 320	49,9	15 250	2,3	72 600	10,9	S/O	
Edmonton	777 905	100,0	388 505	49,9	27 945	3,6	72 560	9,3	S/O	
Vancouver	1 362 445	100,0	692 040	50,8	32 030	2,4	230 840	16,9	S/O	

S/O Non disponible

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45 000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

(2) Personnes handicapées (Limitées au travail) âgées de 15-64 ans inclusivement. Les proportions en pourcentage sont également basées sur la population totale âgée de 15 à 64 ans inclusivement.

Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par: Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 2

RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES	FEMMES		AUTOCHTONES (1)		MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		(LIMITÉES AU TRAVAIL) PERSONNES HANDICAPÉES (2)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CANADA	**12 653 550**	**100,0**	**711 725**	**100,0**	**1 577 710**	**100,0**	**1 255 160**	**100,0**
Terre-Neuve	281 570	2,2	9 560	1,3	3 415	0,2	28 665	2,3
Île-du-Prince-Édouard	62 820	0,5	1 285	0,2	1 295	0,1	6 085	0,5
Nouvelle-Écosse	437 350	3,5	14 225	2,0	24 390	1,5	55 830	4,4
Nouveau-Brunswick	354 385	2,8	9 375	1,3	7 265	0,5	43 985	3,5
Québec	3 285 025	26,0	80 945	11,4	224 775	14,2	294 050	23,4
Ontario	4 572 330	36,1	167 370	23,5	775 245	49,1	457 670	36,5
Manitoba	531 590	4,2	85 235	12,0	54 755	3,5	55 210	4,4
Saskatchewan	497 790	3,9	77 650	10,9	23 325	1,5	49 540	3,9
Alberta	1 159 865	9,2	103 930	14,6	166 670	10,6	110 580	8,8
Colombie-Britannique	1 435 360	11,3	126 625	17,8	294 885	18,7	151 375	12,1
Yukon	11 125	0,1	4 995	0,7	585	—	735	0,1
Territoires du Nord-Ouest	24 740	0,2	30 525	4,3	1 095	0,1	1 430	0,1
Halifax	149 545	1,2	3 920	0,6	15 030	1,0	S/O	
Montréal	1 489 030	11,8	22 700	3,2	204 740	13,0	S/O	
Toronto	1 734 710	13,7	32 955	4,6	586 495	37,2	S/O	
Winnipeg	317 925	2,5	28 320	4,0	49 530	3,1	S/O	
Régina	94 115	0,7	8 610	1,2	8 115	0,5	S/O	
Calgary	332 320	2,6	15 250	2,1	72 600	4,6	S/O	
Edmonton	388 505	3,1	27 945	3,9	72 560	4,6	S/O	
Vancouver	692 040	5,5	32 030	4,5	230 840	14,6	S/O	

S/O, Non disponible

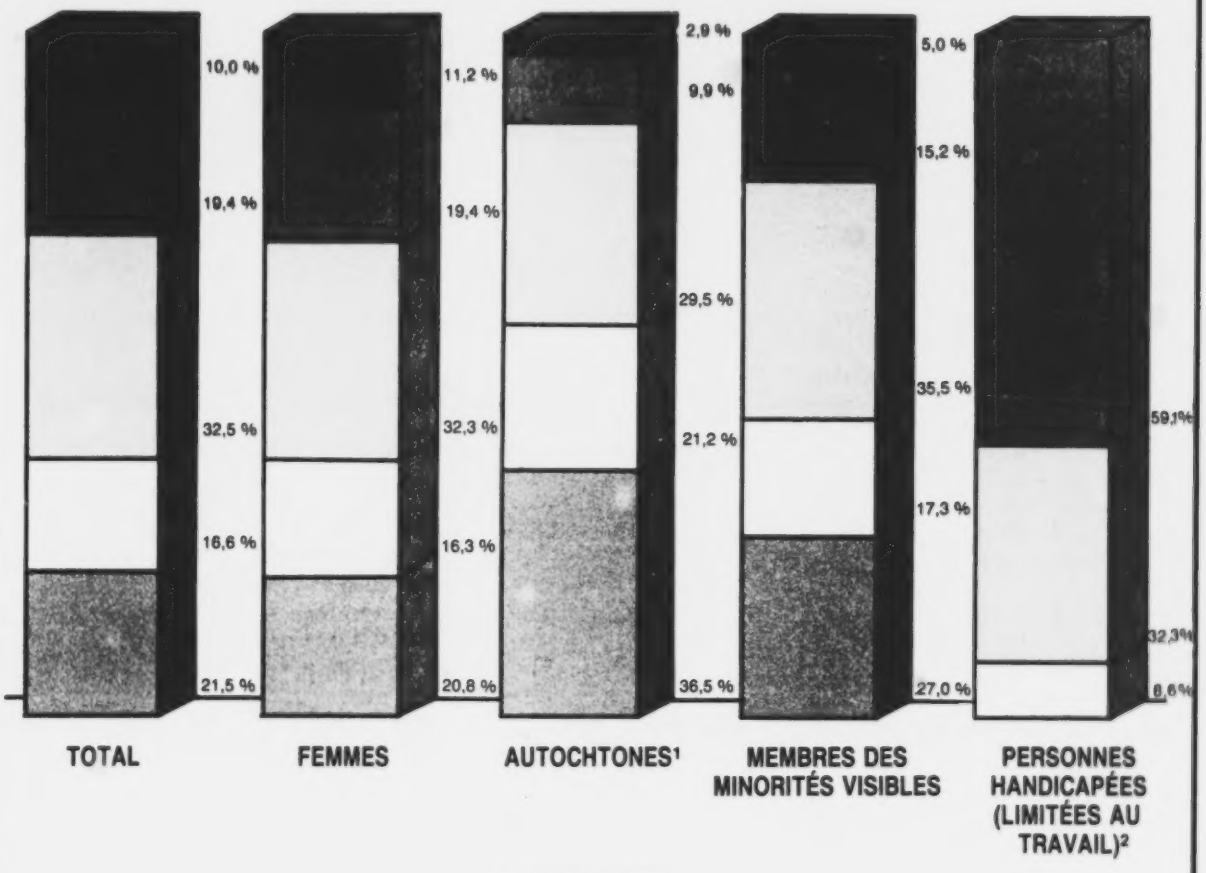
(1) Les 136 réserves et colonies qui représentent une population d'environ 45 000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

(2) Personnes handicapées (Limitées au travail) âgées de 15-64 ans inclusivement.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

RÉPARTITION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE GROUPE D'ÂGE AU CANADA (1986)



Préparé par : Services techniques générale de l'équité en matière d'emploi
Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986, Enquête sur la santé et les limitations d'activités.
1 & 2 — Voir le tableau 1 notes 1 & 2

Tableau 3
Taux de participation des groupes désignés par âge
Canada 1981 (3) et 1986

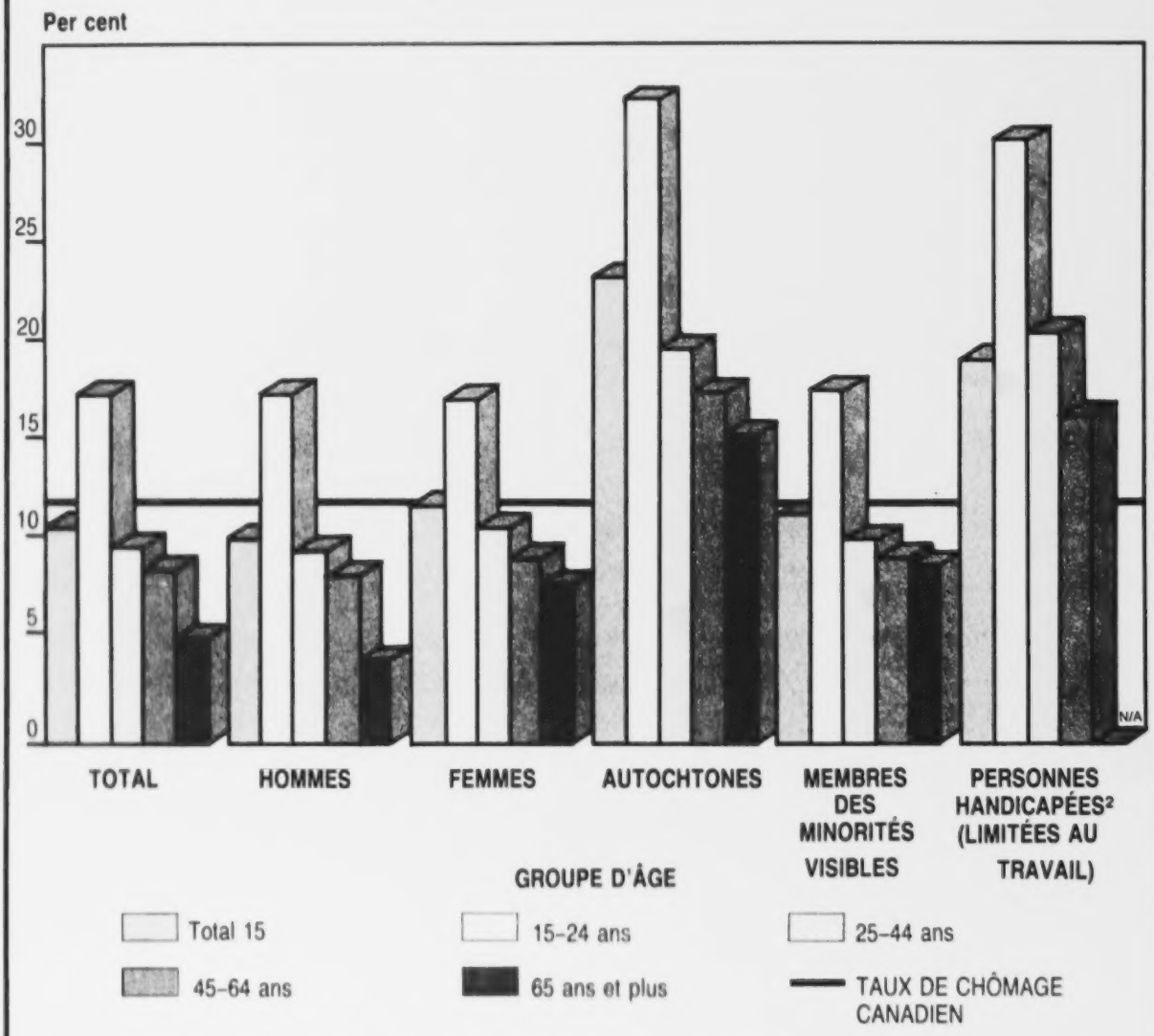
GROUPE D'ÂGE	1981 (3)	1986
Total 15 ans et plus		
Total	64,8	66,5
Autochtones (1)	50,4	60,3
Minorités visibles	72,5	72,1
Personnes handicapées (2)	31,6	49,0
15-24 ans		
Total	65,5	67,8
Autochtones (1)	43,8	52,2
Minorités visibles	59,8	61,0
Personnes handicapées	53,3	54,3
25 ans et plus		
Total	64,5	66,1
Autochtones (1)	54,3	64,4
Minorités visibles	76,4	75,6
Personnes handicapées (2)	30,0	48,3
25-44 ans		
Total	80,2	83,9
Autochtones (1)	64,1	73,7
Minorités visibles	85,4	85,6
Personnes handicapées	63,2	66,0
45-64 ans		
Total	65,6	65,7
Autochtones (1)	46,4	53,3
Minorités visibles	71,4	73,5
Personnes handicapées	38,1	36,8
65 ans et plus		
Total	11,0	8,9
Autochtones (1)	7,2	6,8
Minorités visibles	14,1	10,9
Personnes handicapées (2)	4,2	S/O

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45 000 habitants et dont l'énumération est incomplète sont exclues du recensement du Canada de 1986.
(2) 1986, à l'exception des personnes âgées de 65 ans et plus.
(3) Les données fournies pour le groupe des personnes handicapées sont de 1983-1984.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1981 et 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

TAUX DE CHÔMAGE PAR ÂGE CANADA (1986)



Preparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.
1 — Personnes handicapées (Limitées au travail) âgées de 15 à 64 ans inclusivement.

Tableau 4

Population âgée de 15 ans et plus, ayant travaillé en 1985 ou 1986, selon les catégories professionnelles établies par l'équité en matière d'emploi (Recensement du Canada, 1986)

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL, HOMMES FEMMES	HOMMES	FEMMES	AUTOCHTONES (1)	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES	(LIMITÉES AU TRAVAIL) PERSONNES HANDICAPÉES
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Toutes les professions	13 857 775	7 759 600	6 098 175	294 425	872 695	752 990
Cadres supérieurs	200 330	165 415	34 915	2 885	8 195	3 545
Cadres intermédiaires et autres cadres	975 280	652 250	323 035	13 740	46 170	31 775
Professionnels	1 667 195	778 695	888 495	23 265	118 995	52 305
Semi-professionels et techniciens	635 760	314 415	321 340	14 355	39 640	32 055
Surveillants	336 915	175 365	161 550	5 265	25 210	21 185
Contremaîtres	368 955	339 145	29 815	6 145	13 230	23 200
Employés de bureau	2 360 495	473 595	1 886 900	40 435	146 745	98 370
Employés du secteur de la vente	1 067 655	555 500	512 155	15 120	54 275	51 680
Employés du secteur des services	1 382 455	534 675	847 785	38 995	115 395	88 715
Travailleurs qualifiés et artisans	1 056 650	968 625	88 025	20 430	39 825	67 350
Travailleurs manuels spécialisés	1 249 320	1 074 245	175 075	32 270	59 605	109 985
Autres travailleurs manuels	2 060 760	1 459 365	601 390	61 985	163 730	150 095
Occupations non déclarées	496 000	268 310	227 690	19 545	41 685	22 730

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45 000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par: Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

ANNEXE C

Employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le 1er juin 1989, les employeurs régis par les lois fédérales et comptant 100 employés ou plus devaient présenter leur deuxième rapport sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi figurent sur la liste qui suit, renfermant au total 376 sociétés. Un nombre total de 374 employeurs ont déposé un rapport sur l'équité en matière d'emploi.

La première partie de la liste contient le nom des employeurs qui ont déposé un rapport le 1er juin 1989 ou avant et la deuxième partie de la liste contient le nom des employeurs qui ont déposé un rapport après le 1er juin 1989.

Sauf avis contraire, tous les rapports reçus sont disponibles et peuvent être consultés.

Le lecteur se référera aux notes à la fin du répertoire qui expliquent et précisent certains cas particuliers.

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport le 1er juin 1989 ou avant

	Nombre de salariés*
161686 CANADA LIMITED	219
A.J. BUS LINES LTD.	134
A.W. FOSTER & SONS LTD.	186
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	248
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	1 275
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS, LTEE.	112
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	159
AIR ALLIANCE INC.	160
AIR ATLANTIC LTD.	292
AIR CANADA	22 178
AIR FRANCE	135
AIR INUIT (1985) LTD.	157
AIR NOVA INC.	281
AIR ONTARIO INC.	886
AIR TRANSAT A.T. INC.	186
AIRBC LIMITED	965
ALBERTA WHEAT POOL	1 650
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	1 115
ALLARCOM LIMITED	238
AMERICAN AIRLINES INC.	211
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1 525
AMOK LTEE.	262
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	71
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	467
ASSOCIATION D'EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	4 858
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	142
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2 611
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	181
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	446
AUTO HAULAWAY INC.	731
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	335
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	109
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	41 698
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	183
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	159
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	418
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	177
BANQUE DE MONTREAL	29 371
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	25 888
BANQUE DU CANADA	2 673

* Selon la case 19 du formulaire 1 des rapports des employeurs

	Nombre de salariés*
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1 299
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 200
BANQUE LLOYDS DU CANADA	1 585
BANQUE MORGAN DU CANADA	146
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	359
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 996
BANQUE ROYALE DU CANADA	45 809
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	140
BANQUE TORONTO-DOMINION	23 232
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	145
BELL CANADA	56 017
BELL CELLULAIRE INC.	442
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	133
BLINDES LOOMIS LTEE	838
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	120
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	768
BRINKS CANADA LIMITEE	1 397
BRITISH AIRWAYS PLC	198
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	335
BUCKERFIELD'S LIMITED	119
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	249
BYERS TRANSPORT LIMITED	492
CABLECASTING LIMITED	262
CABLENET LIMITED	354
CALGARY TELEVISION LIMITED	165
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	182
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1 206
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	776
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	437
CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.	528
CANADA STEVEDORING COMPANY LIMITED	208
CANADA TRANSPORT LIMITED	266
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	254
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 105
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2 179
CANADIAN PACIFIC EXPRESS AND TRANSPORT LTD.	7 494
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	411
CANTEL INC.	616
CANWEST BROADCASTING LTD.	128
CAP COMMUNICATIONS, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	312
CARGILL LIMITEE	1 293
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	151
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	127
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	498
CENTRE NATIONAL DES ARTS	1 091
CFCF INC.	835
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	325
CFCN LTD.	103
CFPL BROADCASTING LIMITED	265
CFQC BROADCASTING	139
CFTO TV LIMITED	617
CHEK-TV LIMITED	133
CHEMIN DE FER QNS&L	589
CHUM LIMITED	1 991
CITE EXPRESS	845
CITIBANQUE CANADA	646
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	141
CKNX BROADCASTING LIMITED	111
CKO INCORPORATED	216
CNCP TELECOMMUNICATIONS	3 068
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	457
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	1 238
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2 163
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	263
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	144
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	14 032
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	387
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	37 983
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	2 225
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	202
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE	
INTERHOME INC.	706

Annexe C

	Nombre de salariés*
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	226
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	260
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	528
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LIMITED	25 927
CSP FOODS LTD.	446
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	430
DAY & ROSS INC.	1 718
DELTA AIR LINES INC.	388
DENISON MINES LIMITED	1 977
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	175
EMERY AIR FREIGHT	293
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	275
ENERCHEM TRANSPORT INC.	145
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	4 425
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C B) LTEE.	316
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	482
EXECAIRE INC.	195
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	147
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE.	1 119
FEDNAV LIMITEE	144
FEED-RITE LTD.	143
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	532
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	169
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE.	432
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LTD.	104
FUNDY CABLE LTEE.	198
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	408
GRAY COACH LINES LIMITED	569
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	243
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2 029
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	205
GROUPE CSL INC.	941
H & R TRANSPORT LIMITED	172
H.M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	251
HARBOURFRONT CORPORATION	323
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	255
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	190
IMPERIAL ROADWAYS LTEE.	309
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	141
KAWARTHA BROADCASTING COMPANY LIMITED	243
KEY LAKE MINING CORPORATION	464
KEY RADIO LIMITED	240
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	356
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	157
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	264
LAIDLAW CARRIERS INC.	585
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	172
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	152
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	15 476
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	382
LOGISTEC CORPORATION	167
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	159
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	425
MACLEAN HUNTER CABLE TV, A DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	537
MANITOBA POOL ELEVATORS	1 034
MARINE ATLANTIC S.C.C.	3 136
MARIS TRANSPORT LIMITED	250
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	351
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	605
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATIONS CORPORATION	106
MIDLAND NEWFOUNDLAND LIMITED	152
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	993
MISENER HOLDINGS LIMITED	287
MLM FLOUR PRODUCTS-A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LIMITED	603
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	445
MONARCH BROADCASTING LTD.	209
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	841
MONTREAL SHIPPING INC.	207
MULLEN TRUCKING LTD.	278
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	220
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	283
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	295

	Nombre de salariés*
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	156
NATIONAL PAGETTE LTD.	1 524
NESEL FAST FREIGHT INC.	268
NIAGARA TELEVISION LIMITED	213
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	683
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	228
NORDION INTERNATIONAL INC.	398
NOROUESTEL INC.	513
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	406
NORTHERN SALES CO. LTD.	92
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	701
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	340
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	304
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	376
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	357
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	636
ONTARIO EXPRESS LTD.	281
OOCL (CANADA) INC.	131
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	199
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	212
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	103
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	1 081
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	404
PENNER INTERNATIONAL INC.	128
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
PIPELINES TRANS-NORD INC.	117
POLE STAR TRANSPORT INC.	162
PORTER TRUCKING LTD.	162
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	184
PRESSE CANADIENNE	659
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	101
PUROLATOR COURRIER LIMITEE	10 567
QCTV LTD.	195
QUEBECAIR-AIR QUEBEC INC.	509
R AND D MID-ISLE STEVEDORING LTD.	12
RADIO 1540 LIMITED	156
RADIO FUTURA LTEE.	142
RADIO NORD INC.	221
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	306
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	139
REIMER EXPRESS LTEE.	1 022
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	205
RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	219
REUTERS CANADA LTD.	117
RICHARDS TRANSPORT LTD.	103
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	120
RIVTOW STRAITS LIMITED	738
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	597
ROGERS BROADCASTING LIMITED	116
ROGERS CABLE TV LIMITED	2 529
ROWAN COMPANIES INC.	128
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3 584
SASKWEST TELEVISION INC.	136
SCARBORO MOVERS LIMITED	131
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	136
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	949
SECURITE METROPOL LTEE.	266
SEDPEX INC.	118
SELKIRK BROACASTING LIMITED	536
SERVICE DE SECURITE AEROPORT METROPOL	774
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	190
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	151
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	199
SHAW RADIO LTD.	114
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	141
SMT (EASTERN) LIMITED	160
SOCANAV INC.	378
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3 057
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	365
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	66 162
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	173
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	136
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	3 346
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	693
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	556
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	175
SOCIETE GENERALE (CANADA)	113
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	527
SOCIETE RADIO-CANADA	13 487
SOUNDAIR CORPORATION	482
SPORTS NETWORK	131
STANDARD RADIO INC.	352
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED, A DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	290
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	206

	Nombre de salariés*
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	149
TELE-METROPOLE INC.	980
TELECOMMUNICATIONS TERRA NOVA INC.	451
TELEGLOBE CANADA INC.	1 211
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	508
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	436
TELESAT CANADA	824
THERATRONICS INTERNATIONAL LIMITEE	277
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	374
TIME AIR INC.	1 081
TIPPET RICHARDSON LIMITED	534
TNT CANADA INC.	4 681
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	238
TORONTO HELICOPTERS LIMITED	137
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	172
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	224
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 452
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	219
TRANSPORT MIDLAND LTEE	1 223
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE.	291
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE.	123
TRANSPORT THIBODEAU INC.	153
TRANSPORTS KINGSWAY LTEE.	2 401
TRANSPORTS MAYNE NICKLESS INC.	1 679
TRANSPORTS PROVOST INC.	889
TRANSX LTD.	310
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	141
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	647
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	138
UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	111
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 565
UNITED PARCEL SERVICES DU CANADA LTEE.	2 731
VERREAULT NAVIGATION INC.	120
VIA RAIL CANADA INC.	7 593
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	538
VOYAGEUR INC.	899
W.J. MOWAT LIMITED	857
WARDAIR INTERNATIONAL LTD.	5 975
WESTCOAST ENERGY INC.	914
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	447
WESTERN APPROACHES LIMITED	270
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	154
WESTERN CARTAGE AND STORAGE (1962) LTD.	362
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	176
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	142
WESTSHORE TERMINALS LTD.	200
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	108
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	102
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	126
WORLDWAYS CANADA LTD.	763
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	311
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	173
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	194

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport après le 1er juin 1989

	Nombre de salariés*
ACL CANADA INC.	135
AEROSERVICES J.T. INC.	274
AMR GROUND HANDLING SERVICES	146
ARMADALE COMMUNICATIONS LTD.	258
ATLANTIC TOWING LTD.	244
BANQUE HONGKONG DU CANADA	2 246
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	116

	Nombre de salariés*
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	595
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	123
CABANO EXPEDITEX	2 353
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	215
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	118
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	410
CONAIR AVIATION LTD.	466
CSX TRANSPORTATION INC.	190
EASTERN AIR LINES INC.	326
ERB TRANSPORT LIMITED	878
G.M. ARMOUR & SON LTD	217
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA), A DIVISION OF GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	68
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	253
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	167
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	115
INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	154
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	491
KENT LINE LIMITED	325
LIQUID CARGO LINES LIMITED	140
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	180
MASTERFEEDS (A MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS LTD.)	202
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	217
MESSAGERIES GLOBAL INC.	73
N.M. PATERSON & SONS LIMITED	409
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	160
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	329
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	0
PAUL'S HAULING LTD.	354
RADIOMUTUEL INC.	437
RESEAU PATHONIC INC.	400
RIO ALGOM LIMITED	2 588
SASKATOON TELECABLE LTD.	229
SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE.	376
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INCORPOREE	631
SLACK TRANSPORT LIMITED	189
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	380
TAGGART SERVICES LIMITED	417
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	838
TORONTO AIRWAYS LIMITED	237
TRANSPORT DESGAGNES INC.	138
TRANSPORT G.T.L. INC.	778
TRANSPORT GUILBAULT INC.	140
TRANSPORT KLEYSEN LTEE.	814
ULS CORPORATION INC.	607
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	156
VIDEOTRON LTEE.	1 470
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	552

Notes explicatives

1. Rapports non déposés en raison de circonstances exceptionnelles. Les employeurs ci-dessous se sont engagés à soumettre leur rapport en novembre :

   DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE.
   KABE INTERNATIONAL TRANSPORT LTD.

2. Rapports reçus mais non inclus dans l'analyse en raison d'erreurs importantes :

   PUROLATOR COURRIER LIMITEE **
   EASTERN AIR LINES INC.

3. Corrections reçues trop tard pour être incluses dans l'analyse :

   AMERICAN AIRLINES INC. ***
   BANQUE NATIONALE DU CANADA ***
   CALGARY TELEVISION LIMITED
   CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.
   CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED ***
   CANADA CARTAGE SYSTEM LTD.
   CANADA TRANSPORT LIMITED ***
   CKO INCORPORATED
   DAY & ROSS INC. ***
   DELTA AIR LINES INC.

** Le rapport corrigé a été reçu et publié.

*** Les rapports ont été publiés sans les dernières corrections.

EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.
ENERCHEM TRANSPORT INC.
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE. ***
EXECAIRE INC. ***
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES
REIMER EXPRESS LTEE.
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.
REUTERS CANADA LTD.
SCARBORO MOVERS LIMITED
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT
TRANSPORT DESGAGNES INC.

4. Rapport incomplet, des discussions étant nécessaires pour résoudre certains problèmes :

   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

5. Il a été déterminé que l'employeur n'était pas assujetti à la Loi suite à la consolidation du rapport. Le rapport déposé par l'employeur lui a été retourné :

   NORTHERN SALES CO. LTD.

6. Rapports reçus mais non publiés :

   EASTERN AIR LINES INC.
   NORTHERN SALES CO. LTD